

**Н.Р. Кельчевская
М.А. Попова**

**Качество подготовки специалистов –
основа эффективной деятельности высшей
школы в условиях новых экономических
отношений**

**Министерство образования Российской Федерации
Уральский государственный технический университет - УПИ**

**Н.Р. Кельчевская
М.А. Попова**

**Качество подготовки специалистов –
основа эффективной деятельности высшей школы
в условиях новых экономических отношений**

**Екатеринбург
2001**

УДК 378.1
ББК Ч484(2)р30
К 34

Рецензент: профессор, доктор экономических наук А.Д. Выварец (Уральский государственный технический университет – УПИ)

Авторы: Н.Р. Кельчевская, М.А. Попова

К34 Качество подготовки специалистов – основа эффективной деятельности высшей школы в условиях новых экономических отношений / Н.Р. Кельчевская, М.А. Попова. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2001. 77 с.

ISBN 5-321-00126-X

Монография представляет собой научно-практическое издание, главная цель которого – разработка методики оценки эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Применение предложенной методики позволит повысить уровень эффективности функционирования высшего учебного заведения путем планирования и постоянного контроля уровня качества подготовки специалистов.

Монография заинтересует руководителей, работников органов управления высших учебных заведений, а также иных специалистов, занимающихся проблемами подготовки высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям рынка труда.

Библиогр.: 63 назв. Табл. 5. Рис. 4.

ISBN 5-321-00126-X

© Н.Р. Кельчевская,
М.А. Попова, 2001
© Уральский государственный
технический университет - УПИ, 2001

Оглавление

Введение.....	4
1. Миссия высшей школы в условиях плановой и рыночной экономики	6
1.1. Экономическая и социальная значимость высшего образования для общества.....	6
1.2. Процесс адаптации российских и зарубежных высших учебных заведений к новым экономическим условиям	11
2. Качество образования – основа эффективности деятельности высшей школы.....	19
2.1. Понятие и важность категории «качество» для высшего образования	19
2.2. Подготовка высококачественных специалистов как основа эффективной деятельности вуза.....	31
2.3. Проблемы востребованности выпускников российских и зарубежных вузов на рынке труда.....	35
2.4. Мониторинг требований студентов вуза и работодателей к результатам образовательной деятельности высшего учебного заведения.....	39
2.5. Возможные пути взаимодействия и сотрудничества вуза и предприятия.....	43
3. Разработка методики оценки эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов	49
3.1. Необходимость разработки методики оценки эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов.....	49
3.2. Основные принципы построения методики и этапы оценки	50
3.3. Расчет показателей оценки эффективности деятельности УГТУ-УПИ по подготовке специалистов	66
3.4. Преимущества осуществления оценки эффективности деятельности вуза по подготовке специалистов и возможные пути использования полученных результатов.....	70
Заключение	72
Список литературы	73

Введение

Образование определяет положение государства с современным миром и человека в обществе. Образовательная система оказывает влияние на такие категории, как сохранение независимости государства, свободы принятия решений, использования ресурсов. Ключевая роль в системе образования принадлежит высшей школе, формирующей кадровый потенциал страны.

Кардинальные изменения в экономической и социальной сфере, происходящие в настоящее время на мировой арене и в современной России, оказывают значительное влияние на условия функционирования высшей школы. В развитых странах мира происходит переход от индустриально-технократического общества с правом частной собственности к информационному обществу открытого типа. Очевидно, что такому типу отношений должен соответствовать специалист, обладающий определенными качественными характеристиками, что, в свою очередь, предполагает изменение философии образования. Таким образом, возникает необходимость реформирования системы высшего образования для обеспечения адаптации его к новым экономическим условиям.

Проблема реформирования системы высшего образования в России вызвана необходимостью адаптации к двум важным факторам, носящим социально-экономический характер:

- активному переходу от административно-командной к рыночной экономике;
- предстоящему демографическому спаду.

Вышеперечисленные условия делают процессы адаптации и изменения стратегии функционирования вузов жизненно необходимыми. Сложившаяся за семьдесят лет стройная и достаточно эффективная система образования в России опиралась на монопольное положение государства. С одной стороны, государство было единственным заказчиком на специалистов, а с другой – все специалисты обязаны были работать на едином государственном предприятии, что исключало проблемы вуза по трудоустройству своих выпускников. Сегодня условия деятельности российских вузов качественно изменились. Высшая школа, как и отрасли экономики страны, все сильнее ощущает влияние рынка и потребность адаптации к диктуемым им условиям. Система высшей школы сегодня функционирует в условиях жесткой конкуренции. Очевидно, что для завоевания позиции на рынке необходимо производить продукцию, качество которой соответствует запросам потребителей. Для вузов встает задача удовлетворения потребностей потребителей на рынке образовательных услуг и рынке труда. Очевидно, что обе группы потребителей заинтересованы в результатах деятельности вуза по выпуску качественных специалистов. Специалисты с высоким качеством подготовки обладают повышенной способностью к восприимчивости и использованию на практике новых научных идей, технических орудий и методов производства и управления, то есть они не только работают произво-

дительно с использованием более сложных средств труда, но и лучше распоряжаются имеющимися ресурсами. Именно поэтому качественно подготовленные специалисты имеют особую значимость как деятельности каждого предприятия, так и для экономики государства и благосостояния общества в целом.

Подготовка высококачественных специалистов, обеспечиваемая вузом, имеет ряд существенных преимуществ для его деятельности. Закон «Об образовании» от 10.07.92 г. [52] открыл для вузов новые возможности, позволив им заниматься коммерческой деятельностью. Известно, что потребители согласны платить за качество, отвечающее их потребностям. Таким образом, современный вуз, подготавливая высококачественных специалистов, соответствующих требованиям рынка труда, может получить дополнительные доходы и повысить уровень эффективности функционирования.

Возникает вопрос: как оценить эффективность деятельности вуза по подготовке специалистов? Проблемой является отсутствие комплексного системного подхода к оценке эффективности деятельности вуза по подготовке специалистов и отсутствие методики, которая давала бы возможность определить уровень эффективности деятельности.

Предметом исследования является система управления качеством образования в вузе и аспекты деятельности вуза, оказывающие непосредственное влияние на подготовку специалистов.

Объектом исследования является высшая школа.

1. Миссия высшей школы в условиях плановой и рыночной экономики

1.1. Экономическая и социальная значимость высшего образования для общества

История развития человечества свидетельствует о том, что решающим фактором общественного благосостояния является образование. Образование является также одним из факторов экономического и социального прогресса и должно обеспечивать адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества, интеграцию личности в национальную и мировую культуру, формирование человека и гражданина, нацеленного на совершенствование общества, воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества. Ключевая роль в системе образования принадлежит высшей школе.

Как субъект общества вуз выступает в роли центра науки, культуры и образования, удовлетворяющего подготовку кадров, фундаментальные и прикладные исследования, внедрение новых знаний в общество. Как субъект экономики вуз является организацией, потребляющей государственные ресурсы в целях выполнения государственных (отраслевых) заказов на подготовку кадров и проведение исследований. Как субъект отрасли вуз выступает в роли центра специализированной подготовки кадров и проведения целеориентированных исследований по отраслевым программам за счет средств отрасли.

Ведущий вуз является особым учреждением страны. Его коллектив, насчитывающий 15-20 тыс. чел. (студентов, преподавателей, сотрудников, администрации), сопоставим с самыми крупными предприятиями. Однако особенность роли вуза для текущей и будущей жизни общества требует специального отношения к нему со стороны самого общества и руководства страны.

Можно выделить три главных предназначения вуза в экономическом механизме страны:

- сохранение культурного и образовательного национального потенциала;
- повышение уровня образованности населения;
- научно-техническое развитие страны.

Система образования имеет двойную направленность: в прошлое и в будущее. В образовании, с одной стороны, осуществляется воспроизводство накопленных знаний и опыта, а с другой – закладывается и определяется облик будущей жизнедеятельности как отдельного человека, так и всего общества в целом.

Значимость образования для развития общества обусловлена растущей ролью организационных и информационных технологий при снижении роли материального производства.

Весь опыт развития мирового сообщества подтверждает, что на роль лидеров в социально-экономическом развитии всегда претендовали страны, имеющие наиболее высокий уровень образования, науки и культуры. Высшее

образование граждан расширяет возможности государства. Это можно наглядно проиллюстрировать, приведя международные данные за 1999 (табл. 1.1), связывающие уровень образованности с показателями экономики и человеческого потенциала страны [14, с.56].

Таблица 1.1

Международные исследования в области развития человеческого потенциала

Показатели	Россия	Канада	США	Япония	Велико-британия	Франция	Германия	Италия
Индекс уровня образования, доли	0,92	0,99	0,97	0,94	0,99	0,97	0,95	0,93
Уровень грамотности взрослого населения, %	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	98,3
Ожидаемая продолжительность жизни, лет	66,6	79,0	76,7	80,0	77,2	78,1	77,2	78,2
Валовой национальный продукт, млрд.долл. США	394,9	95,0	7783,1	4812,1	1231,3	1541,6	2321,0	1160,4
Реальный ВВП на душу населения, тыс. долл. США	2,68	19,64	29,08	38,16	20,87	26,30	28,28	20,17
Доля расходов на образование, % от общих государственных расходов	9,6	13,5	14,4	9,9	-	11,1	9,5	9,0
Доля расходов на образование, % от ВВП	4,1	7,0	5,4	3,6	5,4	6,1	4,8	4,7
Расходы на образование, млрд. долл. США	16,19	41,65	420,29	173,24	66,49	94,04	111,41	54,54

Более точным показателем приоритета высшего образования в стране является брутто-коэффициент численности учащихся – процент численности людей в интервале пяти лет после окончания школы, избравших обучение в вузе. Для наиболее развитых стран этот показатель в 1995 г. составил 59,6%, для Северной Америки – 84%, стран переходного периода – 47,8%, наименее развитых стран – 3,2% [5, с.32].

Высшая школа является одним из стратегических ресурсов страны. Образовательная система оказывает влияние на такие категории, как сохранение независимости, свободы принятия решений, ресурсов (в том числе интеллектуальных). Воздействие это можно разделить на два направления. Во-первых, это создание специалистов в области наукоемких технологий, производства технических средств защиты, обучение выпускников методам работы в информационных сетях, правилам сохранности изобретений. В связи с вхождением России в мировое информационное пространство резко увеличился обмен информацией. Утечка ценной информации в масштабах страны ведет для отдельной фирмы к убыткам десятков человек, а для страны в целом – к падению уровня жизни граждан, росту национальных долгов, сдерживанию развития наукоемких производств.

Во-вторых, активно действующая высшая школа обеспечивает квалифицированными специалистами соответствующие отрасли национальной промышленности и является гарантом их технического развития. Если страна имеет высокий уровень образования, то ее экспорт складывается из наукоемких технологий и машин. Если мы хотим достичь более высокой производительности труда, большей эффективности экспорта, занять достойное место в системе международного разделения труда, то это можно сделать лишь через рост качества подготавливаемых в высшей школе специалистов. Высшая школа – это необходимый фактор для развития промышленности. Чем выше качество передаваемых специалистов, тем больше оснований для интеллектуального прогресса в промышленности. При свободе международной рыночной конкуренции сегодня нет более важных признаков, чем интеллектуальное преимущество [5, с. 48].

На сегодняшний день важно не только обеспечение высокого уровня образования в стране, но и удержание в ней наиболее интеллектуальной части общества. У выпускника вуза сегодня отсутствуют обязательства перед страной (обществом), вложившим средства в его образование. Выпускник российского вуза, работающий в другой стране, с одной стороны, способствует росту престижа российского образования, но с другой стороны – это экономическая потеря страны.

Человек, стремящийся получить высшее образование или повысить квалификацию, предполагает, что новый объем знаний позволит ему получить подходящую или более высокооплачиваемую должность. Новые или дополнительные знания должны обеспечить большую производительность труда. Государство и обучаемый, вкладывая деньги сегодня, рассчитывают на отдачу и рост дохода в будущем. Конечно, будущий рост доходов должен покрывать объем вложенных средств.

Очевидно, что человек с образованием трудится более продуктивно и дает более ценный результат. Следовательно, в бюджет государства будет поступать большая сумма налоговых поступлений, вычисляемая как доля от ре-

зультата труда (прибыль предприятия, налог на добавленную стоимость) и как доля заработной платы (подходный налог).

Обучение инженера осуществляется пять-шесть лет, а повышенная отдача от его труда будет происходить 30-40 лет. Таким образом, инвестиции в образование более выгодны по сравнению с вложением средств в материалы, где имеет место разовая отдача, и покупкой оборудования, которое эксплуатируется 10-15 лет [5, с.52].

Высшее образование концентрируется в рамках вуза, не зависимо от конкретного предприятия, и значимость деятельности вуза, в данном случае, связана с экономией затрат предприятия. Содержать коллектив высококвалифицированных преподавателей и имущество вуза невозможно для отдельного предприятия. Фактически создание и функционирование государственного вуза является организационной процедурой соединения финансовых средств разных предприятий на поддержку вуза. Предприятия отдают часть своих доходов в виде налогов, а государство аккумулирует их и направляет на поддержку вуза, обеспечивающего предприятия необходимыми им специалистами.

Государству для обеспечения собственного существования необходима определенная категория, называемая кадровым потенциалом, – количество работников, характеризующихся определенным качеством их потенциального труда. Поскольку удовлетворение данной потребности определяет в конечном итоге стабильность государства, разрабатываются принципы функционирования и выделяются соответствующие ресурсы для создания социального института – системы образования. Можно выделить следующие элементы функционирования системы образования [34, с. 47]:

- конечным потребителем результатов деятельности системы образования является государство (это заказчик, формулирующий собственные требования к конечному продукту системы образования и оценивающий их с позиции удовлетворения собственных интересов);
- центральным элементом (субъектом) системы образования является индивид, который выступает носителем (представителем) результата практической деятельности системы образования. Поэтому именно он является конечным элементом, на который нацелена вся деятельность системы образования (по его трансформации в востребованного обществом и государством работника);
- каждый индивид в силу ряда обстоятельств обладает собственным представлением о своем предназначении, определяет и добивается своего места (ниши, статуса) в обществе за счет осуществления определенной меры труда (прежде всего собственной практической деятельности). Поэтому он заинтересован в максимальной величине эквивалента, получаемого в обмен на меру собственного труда, а следовательно, и в повышении его качества. Индивид нуждается в получении такого профессионального образования, которое обеспечит наи-

большую эффективность обмена его меры профессионального труда на соответствующий эквивалент;

- индивид предъявляет собственные требования к системе высшего образования, причем эти требования могут и не совпадать с требованиями государства к системе высшего образования. Возникает вопрос о приоритетности требований к системе высшего образования. Деятельность невозможна без индивида, а востребованная деятельность предполагает определенную меру его труда. Мера труда служит основой возможных обменов, приводящих к обоюдному удовлетворению потребностей взаимодействующих субъектов. Увеличение уровня сложности труда требует соответствующего подкрепления в виде образовательных услуг, предоставляемых индивиду. Он в свою очередь пользуется или не пользуется услугами в зависимости от собственных потребностей и учета того факта, что востребованная государством мера труда должна лучше оплачиваться.

Следовательно, система высшего образования оказывается в двойственном положении: с одной стороны, она обязана выполнить государственный заказ, с другой – блюсти интересы каждой конкретной личности. Для этого конкретизируются принципы функционирования системы: в ней формируются и распределяются потоки ресурсов, создается иерархия и обеспечивается управление как системой в целом, так и отдельным образовательным учреждением.

Наличие высшего образования является необходимым условием повышения эффективности деятельности отдельного человека. Правомерно допустить, что образовательная деятельность личности также является экономической категорией. Действительно, высшее образование человека можно рассматривать как благо, как товар, который он предлагает на рынке труда. И получение, и использование высшего образования требуют осуществления труда, уровень образования данного индивида ограничен его возможностями и способностями, а также реализованной им мерой образовательного труда. Сопровождается все это желанием индивида максимизировать количество получаемых благ с минимальными затратами средств. Следовательно, высшее образование можно рассматривать как экономическую категорию, а деятельность по его приобретению трактовать как экономическую.

Если высшее образование можно считать экономическим благом, служащим для удовлетворения человеческих потребностей, то высшее образовательное заведение – экономической категорией, осуществляющей процесс производства, распределения и потребления подобных экономических благ.

Каждое образовательное учреждение неповторимо по многим показателям (территории, ресурсам, специфике, имиджу и т.д.). В то же время все образовательные учреждения функционируют во внешней среде, которая не только ими формируется, но и оказывает внешнее влияние на их внутреннюю жизнь. Главным фактором, воздействующим на функционирование образовательного

учреждения, является рынок, который определяет отношения и взаимозависимость образовательного учреждения с общей экономической системой.

1.2. Процесс адаптации российских и зарубежных высших учебных заведений к новым экономическим условиям

Современный этап развития общества в России характеризуется активным проникновением рыночного механизма во все стороны жизни. Рынок завоевывает лидирующие позиции не только в экономике, но и в культуре, образовании и науке. Он предполагает как самостоятельность и независимость тех, кто производит и покупает, свободные цены, нормы поведения людей, ориентированные на расчетливость, предприимчивость, готовность идти на риск, творческое отношение к делу, личную ответственность за свои действия, так и свою открытость, связь с внешним миром.

В развитых странах мира в настоящее время происходит переход от индустриально-технократического общества с правом частной собственности к информационному открытого типа, к информационной экономике.

Качественным отличием информационной экономики от всех предшествующих ей типов является то, что главным производительным ресурсом здесь выступает нематериальный объект – информация. Это значит, что в информационной экономике формируется собственная отраслевая структура, характерным признаком которой является существенное преобладание сферы услуг, где, в свою очередь, доминируют отрасли и предприятия, связанные с производством, обработкой, хранением и распространением информации. Отраслевой структуре должно соответствовать и профессионально-квалификационное распределение рабочей силы. Последнее же может быть обеспечено лишь при условии организации соответствующей системы высшего образования и профессиональной подготовки.

Система образования – особая сфера практики. В ней, с одной стороны, осуществляется воспроизводство накопленных в прошлом знаний, с другой – определяется будущий облик жизнедеятельности общества в целом.

Деятельность вуза как государственного учреждения сталкивается в современных условиях с проблемой двойственности. С одной стороны, вузы ввиду их государственного финансирования и важности их миссии находятся под государственным патронажем. Контролируются прежде всего содержание и качество образования, а также целесообразность использования бюджетных средств. С другой стороны, вузам свойственны и установлены законом академические свободы корпорации научно-педагогических работников и студентов и коллегальная структура управления.

Государственные вузы производят общественное благо – бесплатное образование, равнодоступное для всех граждан России, и фундаментальные научные и культурные знания. Эти блага, несомненно, обладают свойствами неспорности и неисключаемости. Но в то же время сегодня вузы имеют возможность обучать студентов и на платной основе, выполняют частные заказы в

области прикладных научных исследований, производят продукцию и оказывают различные услуги. Очевидно, это уже частные блага, обладающие свойством исключаемости.

Современный государственный вуз – это субъект общества и государства, он выступает в роли центра образования, науки и культуры, удовлетворяющего потребности общества и выполняющего государственные заказы на подготовку специалистов и фундаментальные научные исследования. С другой стороны, вуз – это субъект рыночной экономики, выступающий в роли товаропроизводителя интеллектуальной продукции и образовательных услуг и свободно реализующий свою продукцию на рынке. В этом случае вуз заботится о своих доходах и прибылях, хотя и является некоммерческой организацией, а предпринимательской деятельностью занимается, так как это служит достижению целей вуза и соответствует этим целям [15, с. 56].

Сложившаяся система образования имеет в своей основе фиксированные методы и правила, предназначенные для того, чтобы справляться с уже известными, повторяющимися ситуациями. Однако объективная реальность предъявляет другие требования, заставляя образовательные учреждения повернуться лицом к требованиям рынка. Вне рыночных отношений высшее образование и его учебные заведения существовать уже не могут, тем более, что законом «Об образовании» определено право самостоятельно осуществлять финансово-хозяйственную и предпринимательскую деятельность [51].

Принципы плановой экономики больше не оказывают влияние на развитие отечественной системы образования: ликвидирована монополия государства на образование, расширена самостоятельность учебных заведений. Возросли возможности граждан в свободном выборе учебных заведений, образовательных и профессионально-образовательных программ.

Будучи связанными новыми обязанностями и свободами, процессы управления в вузах становятся все более похожими на те, которые используются в сфере предпринимательства. Монопольное в прошлом положение многих вузов перестало быть таковым, и теперь они вынуждены вести конкурентную борьбу за потребителей своих образовательных услуг. Очевидно, что вуз может добиться успеха и конкурентоспособности при работе в рыночных условиях, только обеспечивая качественное высшее образование для потребителей.

Трудоустройство выпускников (проблема неизвестная в условиях административно-командной системы) сегодня становится одной из основных проблем. С отменой положения о распределении и использовании в народном хозяйстве выпускников высших и средних специальных учебных заведений (1988 г.) ушли в прошлое такие понятия, как гарантированное трудоустройство, работа по направлению и обязанность выпускника в течение трех лет отработать затраты на его образование [8, с. 225].

В условиях плановой экономики предприятия стремились привлечь как можно больше работников, создавая новые рабочие места, так как фонд заработной платы определялся государством, исходя из количества работников, а не

затрат и потребностей предприятия. Однако хозяйственная практика, управляемая по рыночным законам, не исключает возможности возникновения проблем конкуренции, безработицы, разорения и банкротства.

В условиях переходного периода к рыночному хозяйству в России существенно изменяются экономические условия для функционирования вузов. Формирующиеся новые производственные отношения поставили вузы, с одной стороны, в жесткие бюджетные границы, с другой – предоставили практически неограниченные возможности для развития коммерческой образовательной, научной, инновационной и другой деятельности.

Обеспечение соответствия высшего образования требованиям современности рассматривается в литературе многими авторами, в первую очередь с точки зрения роли и места высшего образования в обществе, его функций, касающихся преподавания, научных исследований и предоставляемых услуг, а также, в более широком смысле, с точки зрения его связей с рынком труда, с государственными и общественными источниками финансирования и его взаимодействия с другими ступенями и формами финансирования.

Переход к рыночной системе в нашей стране выдвигает требование более детального изучения опыта организации образования в развитых капиталистических странах и того, что накоплено положительного в наших вузах. Кроме того, новый тип экономических отношений заставляет систему образования изменить философию деятельности, исходя из потребности подготовки специалистов с новыми качественными характеристиками.

Среди причин, объясняющих интерес к вопросам, связанным с необходимостью постоянной модернизации системы образования и профессиональной подготовки специалистов для современной экономики, одной из наиболее существенных является низкий уровень прироста населения и, соответственно, рабочей силы во всех развитых странах. Кроме того, в передовых странах достигнуто практически полное удовлетворение базовых потребностей. Большую роль начинают играть нематериальные потребности, менее массовые и более индивидуализированные, реализация которых требует применения в больших масштабах творческого труда. Главным становится производство не вещественных ресурсов, а человеческого капитала, формирование которого происходит в системе образования [30, с. 42].

Несомненно, в странах с рыночной экономикой имеются различия в системе высшего образования, тем не менее просматриваются определенные общие, присущие всем им особенности в системе подготовки кадров. Прежде всего, обучение оплачивается студентом почти полностью (в США) или частично (во Франции), что формирует соответственное отношение студента к получению знаний [30, с. 43]. Студент, оплативший обучение, сам заинтересован в том, чтобы полученные знания стали товаром, который можно предложить на рынке труда. Такая ситуация побуждает преподавателей и руководство к постоянному совершенствованию образовательной системы. Рыночный подход во взаимоотношении студент-вуз отражается также в праве выбора студентом кур-

сов для изучения и включения их в его программу. Междисциплинарный подход к образованию обусловлен возрастанием интеграции знаний в процессе производства. Этот подход способен вызвать желание самостоятельно приобретать знания. Практически во всех странах в последние десятилетия наблюдается ускорение процесса устаревания профессий и специальностей. По данным американской статистики, половина существовавших в 1987 г. специальностей еще не наблюдалась в 1967 г., а в начале XXI века, как ожидается, большинство их будет новыми. Это связано с развитием информационной экономики, где труд и организация производства меняют свой характер по мере получения работниками новой информации и увеличения объема совокупных знаний каждые 2,5 года [30, с. 41]. Предполагается, в частности, что в 2007 г. не менее 90% информации, необходимой человеку для выполнения трудовых функций, может быть получено только после 1987 г. Иными словами, львиная доля накопленных до 1987 г. человеком информации к концу первого десятилетия нового века окажется невостребованной, ненужной, во всяком случае, в трудовом процессе. Приведенные факты подтверждают необходимость модернизации и адаптации к меняющимся условиям всей системы образования [30, с. 41].

Можно выделить следующие ведущие ориентиры в процессе адаптации высшего образования к информационному типу общества.

Традиционная философия образования	Новая философия образования
Тип материального производства	
Индустриальное производство	Научно-информационное производство
Тип человека	
Исполнитель – человек, ориентированный на репродуктивную деятельность Человек монопрофильной ориентации, низкого уровня профессиональной мобильности	Творческая личность – человек, ориентированный на продуктивную деятельность Человек полипрофильной профессиональной мобильности Человек с развитой способностью к созиданию и самосозиданию
Цели образования	
Дать обучаемому сумму знаний, умений, навыков, необходимых для профессиональной и социальной самореализации	Обеспечить целостное развитие обучающегося в соответствии с природой его творческих способностей Подготовить конкурентоспособного выпускника, готового к полноценному функционированию и развитию в профессиональной и социальной сферах

Основные методы реализации целей образования	
Методы последовательного освоения знаний, умений, навыков «от частного к общему»	Методы последовательного формирования образованности «от общего к частному, от абстрактного к конкретно-
Вид образовательной подготовки	
Монопрофильная профессиональная подготовка	Полипрофильная профессиональная подготовка по группе специальностей дополнительного жизнеобеспечения
Функционирование и развитие учреждений образования	
<p>Вузы «закрытого типа», ориентированные на обучение определенных категорий населения</p> <p>Только государственные вузы</p> <p>Структурирование учебных заведений унифицировано по уровням образования</p> <p>Инновационная деятельность подчинена задачам реализации единичных нововведений и освоения отечественного педагогического опыта</p> <p>Ситуационно-директивное функционирование и развитие высших учебных заведений (на основе директивных предписаний органов управления)</p>	<p>Вузы «открытого» типа, ориентированные на удовлетворение образовательных потребностей всех категорий населения</p> <p>Межгосударственные, частные, государственные вузы</p> <p>Структурирование образовательных учреждений на всех уровнях системы образования ведется по типу высшей школы: факультеты, отделения, кафедры</p> <p>Инновационная деятельность подчинена задачам осуществления политики нововведений и освоения мировых достижений в теории, методологии, технологии образования</p> <p>Программно-целевое функционирование и развитие (на основе концепции и программы функционирования и развития)</p>

Вузы России переживают сегодня сложный период в своей деятельности. Новые экономические условия для вузов России подразумевают не только адаптацию к процессу глобального перехода мирового сообщества к новому типу экономических отношений, но и переход к рыночной экономике. Необходимость адаптироваться к новым условиям деятельности, с целью обеспечения качественного образования, побуждает вузы использовать наряду с бюджетным финансированием все остальные формы деятельности, приносящие доходы. В то же время реализации данной задачи мешает ряд экономических трудно-

стей, с которыми сталкиваются субъекты современного рынка образовательных услуг [40, с. 12]:

- снижение платежеспособности потребителя образовательных услуг;
- прекращение оплаты по договорам обучения;
- сокращение объемов госфинансирования вузов;
- старение и износ материально-технической базы;
- дефицит профессорско-преподавательского состава.

Немаловажной частью доходов вузов в перспективе должно стать внедрение платного обучения. На первом этапе это может быть плата предприятий и различных коммерческих структур за обучение требуемых им сотрудников. Платное обучение должно существовать наряду с бесплатным. Плата за обучение должна покрывать все расходы вуза на подготовку специалиста по договорам с предприятиями. Помимо решения чисто материальных проблем, платное обучение способствует решению и других вопросов. Прежде всего снимается проблема трудоустройства выпускников. При подготовке по заказу предприятия в процессе обучения могут быть учтены особенности этого предприятия, и выпускник будет сразу готов к выполнению конкретной работы. Кроме того, в условиях роста стоимости обучения предприятия будут заинтересованы в дополнительном контроле за успеваемостью «своего» студента, будут более жестко подходить к отбору на стадии направления в вуз.

Актуальной проблемой при формировании рыночной инфраструктуры является подготовка и переподготовка кадров. Результативный переход к рынку может осуществиться только при условии подготовки в достаточном количестве и надлежащего качества специалистов в области менеджмента и экономики. Услуги по подготовке и переподготовке кадров позволяют наряду с решением материальных проблем напрямую общаться с работниками отраслей народного хозяйства. Это облегчит работу вуза по выявлению тенденций и мониторингу требований рынка и позволит вносить коррективы в текущую деятельность.

В условиях рыночной экономики у вузов появляется возможность предоставления платных услуг потребителям в виде консультаций, организации работы подготовительных курсов и т.д. При хорошо организованной подготовительной работе это может стать весомым дополнительным источником доходов вузов.

Особенностью работы вуза как субъекта рыночных отношений (в отличие от любого другого предприятия производственной и непроизводственной сферы) является тот факт, что вуз получает денежные средства за оказываемые образовательные услуги в основном от промежуточных потребителей этих услуг – студентов, в то время как конечные потребители (фирмы и предприятия) оказываются освобожденными от оплаты готового продукта (молодого специалиста). Сложившиеся условия на рынке труда фактически сделали заказчиком рабочей силы самостоятельные рыночные предприятия, а заказчиками на подготовку кадров остались вузы. Образовался разрыв между потребителями кадров и системой финансирования. Предприятия, потребляя инженерные кадры, не

участвуют явным образом в финансировании процесса образования и не влияют на структуру подготавливаемых профессиональных кадров. Реструктурирование подготовки инженеров возможно осуществить только с учетом того, как трудоустраиваются выпускники кафедр по отдельным специальностям.

Ключевым моментом предполагаемых изменений является новый финансовый механизм. Финансовых средств государственного бюджета явно не хватает для поддержки образовательных учреждений. Необходимо создать ситуацию, при которой государство будет управлять финансированием системы образования через стимулы в виде налоговых льгот, через поддержку реального интереса потребителей в образовании. Государство должно стимулировать платежеспособный спрос со стороны предприятий и физических лиц на подготовку и переподготовку по конкретным специальностям и профессиям, не оказывая предпочтения конкретным направлениям или уровням образования. Здесь могут быть конкретные налоговые льготы предприятиям или создание системы государственных кредитов на образование.

В системе управления образованием могут быть предусмотрены следующие изменения: введение вневедомственной системы контроля качества образования, создание устойчивой связи системы образования с рынком труда, развитие нормативно-правовой базы вузов, расширение прав руководства вузов в управлении внутренними финансовыми потоками. Возможны уменьшение роли органов управления образованием в сфере бюджетно-распределительных функций и концентрация на формировании стандартов, контроле качества образования, сертификации учебных заведений.

Федеральные стандарты должны установить уровень и содержание государственных программ, уровень и материального, и методического обеспечения, права и обязанности педагогов [11, с. 28]. Ведомственная система аккредитации должна быть заменена федеральными общественными и вневедомственными научно-методическими советами по направлениям образования, с участием профессиональных экспертов международного уровня, руководителей ведущих ведомств, предприятий и университетов России [58].

Процедура лицензирования и государственной аккредитации вуза должна стать обязательной и более гласной. Программы и учебные планы должны допускать общественное обсуждение, а контроль качества подготовки выпускников – независимую процедуру. Должны быть повышены требования к материально - технической базе и штатному преподавательскому составу.

Нормативное финансирование учреждений образования предполагается построить на базе нормативного принципа. Норматив должен включать преимущественно текущие расходы: заработную плату, учебные и административно-хозяйственные расходы, расходы на повышение квалификации, на содержание и ремонт оборудования. Вуз заключает контракт с органом управления на подготовку специалиста по соответствующему направлению и форме обучения и получает соответствующее финансирование. Государственный заказ должен состоять из федеральной и региональной частей. Заказы со стороны предпри-

ятий могут быть в форме долгосрочных контрактов или оплаты части обучения с учетом имеющейся потребности. Заказ должен обеспечиваться финансированием в расчете на одного студента без разделения по статьям бюджетной классификации.

Общий поток финансирования должен включать государственный заказ, региональный заказ, заказы предприятий и частных лиц, поддержку из стипендиального фонда, фонда студенческих грантов, фондов развития вузов или отдельных сторон их деятельности (библиотеки, системы коммуникаций, инновационные разработки и т.п.), доходы от научной деятельности, доходы от использования имущества [23, с. 235].

Важной составляющей решения проблем развития высшего образования в России является интеграция в мировую образовательную систему. Российское высшее образование пользуется высоким авторитетом во всех странах мира. Интеграция высшей школы России в международную систему призвана обеспечить использование мирового опыта и достижений в науке, технике и образовании в интересах общества, повышение качества подготовки специалистов, развитие международного сотрудничества вплоть до совместного производства.

Роль образования, несмотря на национальные особенности, является типовой для всех стран. Высшая школа обеспечивает передачу следующему поколению моральных и этических норм общества, готовит специалистов, которые возьмут на себя ключевые решения для страны в целом, для коллективов предприятий, осуществляет массовую подготовку квалифицированных специалистов – важнейшего экономического ресурса государства.

Деятельность системы образования в целом и отдельного вуза периодически сталкивается с необходимостью осуществления принципиальных крупномасштабных изменений. Меняются экономические условия в государстве, видоизменяются техника и наука, трансформируются предприятия и целые отрасли. Государство, выдвигая перспективные цели, ставит новые задачи перед системой образования. При планировании в сфере высшего образования необходимо учитывать повышение международной мобильности, высокую долю расходов на высшее образование и рост его стоимости.

Наибольшую важность представляет проблема компромисса между количеством и качеством подготовки специалистов. Расширение объема предоставляемых услуг должно обеспечиваться соблюдением высоких стандартов с учетом условий развития новых общественных отношений информационного типа.

2. Качество образования – основа эффективности деятельности высшей школы

2.1. Понятие и важность категории «качество» для высшего образования

Высшее образование в России вслед за другими сферами производственной и непроизводственной деятельности все острее осуществляет давление рынка. При этом, с одной стороны, возможности будущих абитуриентов выбирать тот или иной вуз, с учетом получения высшего образования на платной или бесплатной основе, значительно выросли. С другой стороны, рынок труда предъявляет все более жесткие требования к квалификации выпускника, к авторитету высшего учебного заведения, диплом которого предъявляет выпускник потенциальному работодателю. Очевидно, что молодежь при поступлении в вуз будет теперь еще больше уделять внимание тому, сможет ли она получить образование, позволяющее быть конкурентоспособной как с точки зрения его *качества*, так, соответственно, и конъюнктуры рынка по характеру специальности.

В связи с этим перед руководством вузов всерьез встает проблема повышения престижности своего учебного заведения, создания таких условий его деятельности, которые бы гарантировали высокое качество образования своих выпускников. Наряду с этим каждому вузу интересна его оценка со стороны, которую дают ему «потребители» выпускников по сравнению с другими учебными заведениями аналогичного профиля. Решение этих задач невозможно без использования соответствующих механизмов объективной оценки состояния образовательного процесса в вузе в целом.

Вузы являются производителями нескольких видов продукции [5, с. 312]: услуг образовательного характера; научно-технической продукции; учебно-методической продукции.

Несмотря на присутствие в деятельности того или иного вуза, как правило, всего спектра указанных видов услуг, образовательные, безусловно, являются определяющими.

Если рассматривать процесс образования как своеобразное производство, которое предназначено для «изготовления» специалиста из абитуриента, то вместе с «предметом труда», «средствами труда» и остальными атрибутами необходимо рассматривать и технологию образования, и эффективность деятельности вуза в целом [34, с. 106].

Число показателей, используемых для характеристики состояния и деятельности вуза, очень велико. Наиболее обобщенными количественными показателями, характеризующими масштаб вуза, считаются число преподавателей, число аспирантов и студентов, стоимость фондов.

Деятельность вуза обычно оценивается исходя из следующих критериев: уровня квалификации профессорско-преподавательского состава; возможности материальной базы и финансирования; социальной защиты сторон, взаимодей-

ствующих в процессе обучения; качества научной работы; качества подготовки выпускников и т.п. [5, с. 206].

Оптимизация функционирования профессионального образовательного учреждения предполагает необходимость измерения и оценки не только результативности осуществляемой деятельности, но и ее эффективности. Возникает проблема объективной оценки основного результата деятельности высшего учебного заведения – качества подготовки выпускника. Без решения этой проблемы не будет обеспечено достижение основной цели системы образования – формирование кадрового потенциала государства.

В научной литературе встречается множество вариантов определения «качество образования», имеющих свои достоинства и недостатки, но так или иначе отражающих суть описываемого явления.

Так, например, «качество образования выпускников» трактуется как определенный уровень знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями [39, с. 41].

В книге С.Е. Шишова и В.А. Кальней «Мониторинг качества образования в школе» [47, с. 32] дается еще одно определение: под качеством образования понимается «степень удовлетворенности ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг».

Для системы высшего образования, на наш взгляд, более целесообразным представляется следующее определение. Качество образования – это соответствие предмета как результата труда (выпускника – молодого специалиста) некоторым заданным стандартам, принятым в определенный момент времени (требованиям рынка труда, меняющимся в зависимости от экономической ситуации).

Объединив смысл трех определений, можно выделить основные черты категории «качество образования»:

- соответствие уровня знаний и умений выпускников запланированному;
- соответствие заданным стандартам – требованиям государственной аттестации и аккредитации;
- степень удовлетворения ожиданий различных участников образовательного процесса (общества, государства, студентов, работодателей).

Понятию «качество образования» характерна также определенная двойственность, которая вытекает из факта работы вуза одновременно на двух рынках (образовательных услуг и рынка труда) и приводит к тому, что качество образования следует рассматривать в двух плоскостях: как качество процесса обучения – образовательной услуги и как качество его результата – подготовки выпускника. Эта неоднозначность проявляется в различии внутренних и внешних компонент качества образования, представленных ниже.

Составляющие качества образования

Внутренние компоненты	Внешние компоненты
Условия образовательного процесса	Соответствие образования образовательному запросу учащихся и их родителей
Качество реализации образовательного процесса	Соответствие образования государственным образовательным стандартам
Качество результатов образовательного процесса	Имидж школы как гарант высокого качества образования
Внутренние компоненты, относящиеся к области педагогики и кадровой политики, не будут рассмотрены в данном исследовании	Соответствие требованиям современного рынка труда

При определении качества образования как соотношения цели и результата нельзя забывать, что результаты образования обязательно должны включать в себя и оценку того, ценой каких затрат эти результаты достигнуты. Во всех случаях имеется в виду достижение не любого хорошего, а именно наивысшего, возможного при минимально необходимых затратах, результата [34, с. 97].

В условиях рыночной экономики все хозяйствующие субъекты работают в условиях жесткой конкуренции. Вузы России сегодня являются полноправными субъектами рыночной экономики и также вынуждены бороться за потребительский спрос. Выиграть в этой борьбе можно путем придания товару качественных характеристик, имеющих значение для потребителей образовательных услуг и результатов образовательного процесса.

В связи с осознанием важности качества образования каждое образовательное учреждение призвано решать следующий комплекс задач:

- 1) планирование на основе анализа существующих достижений, проблем и прогноза перспективных требований желаемого, достойного уровня качества;
- 2) обеспечение такого функционирования вуза, которое в свою очередь обеспечивает достижение заданного уровня качества образования (что предполагает оперативное и даже опережающее реагирование управления на отклонения реального качества от требуемого);
- 3) обеспечение повышения качества, что означает постоянный мониторинг требований к результатам образования;
- 4) оценка уровня качества образования на основе разработанных методик.

Имеет смысл обратить внимание на производственную трактовку понятия «качество продукции», которое означает совокупность существенных потребительских свойств этой продукции, значимых для потребителя. Набор этих свойств кладется в основу эталонов, стандартов. При такой трактовке выделяют два признака качества любой продукции:

- наличие у нее определенных свойств;
- их ценность не с позиции производителя, а с позиции потребителя.

Качество должно быть важнейшей планкой в стратегии вуза и достигаться в соответствии с процессом стратегического планирования.

Планирование качества образования связано с разработкой долгосрочного направления деятельности вуза. Процесс стратегического планирования в образовании практически идентичен происходящему в промышленности и торговле. Инструменты, используемые там для определения главной цели, задач, анализа сильных и слабых сторон, возможностей и грозящих опасностей, могут быть перенесены и в сферу высшего образования.

При стратегическом планировании, как правило, особое внимание уделяется разработке некоторой совокупности ключевых проблем. Их перечень можно представить следующим образом [47, с. 57].

Процесс стратегического планирования качества

Этапы планирования	Предполагаемые действия
Главная цель	Определение видения, главных задач и ценностей
Требования потребителей образовательных услуг и рынка труда	Выявление конкретных групп потребителей Выявление их ожиданий от деятельности вуза Определение конкретных аспектов деятельности для удовлетворения потребительских ожиданий Разработка методов для определения нужд потребителей
Пути к успеху	Определение сильных и слабых сторон, возможностей и опасностей для деятельности вуза Выявление факторов, являющихся решающими в достижении успеха, и выработка путей его достижения
Реализация качества	Определение стандартов и путей достижения качества образования Определение необходимого уровня затрат для достижения заданного уровня качества
Кадры	Подбор необходимого коллектива сотрудников Определение достаточности вложения в коллектив и его развитие
Оценка процесса	Разработка методик оценки качества образования в вузе

Детально прописанный план качества должен содержать ясные цели и задачи в отношении качества и методы, с помощью которых они претворяются в жизнь.

Значимость качества высшего образования в условиях адаптации к рынку выражается в том, что многие потребители согласны платить за качество. На первый взгляд в сферах бесплатного образования такая стратегия кажется неадекватной. Однако вуз, обеспечивающий высокое качество образования, может получить дополнительные доходы и повысить свою конкурентоспособность.

К разработке системы управления качеством образования в вузе нужно подходить с той точки зрения, что она даст выгоды, которые превысят расходы на нее. К тому же неудовлетворенные потребители, недостаточная или неэффективная деятельность – все это прямые потери вуза. Эти затраты могут рождаться из разных источников: недостаточные наборы в вуз, лишняя работа, потерянный доход, потраченные впустую усилия сотрудников. Планирование и достижение качества образования в вузе позволит добиться успеха и избежать необоснованных затрат.

Многочисленные концепции качества образования в вузе можно условно сгруппировать по шести направлениям [34, с. 56]. В каждом из них дается следующая трактовка качества образования:

- 1) формально-легитимный подход – степень соответствия фактического результата деятельности вуза запланированному;
- 2) предметно-отраслевой подход – степень соответствия стандартам профессии, которые формулируются группой экспертов из данного образовательного учреждения;
- 3) коммерческий или экономический подход – степень достижения целей вуза путем зачисления учащихся с минимальными затратами;
- 4) подход, ориентированный на потребителя образовательных услуг, - степень удовлетворения нужд и ожиданий учащихся;
- 5) подход, ориентированный на рынок труда, - степень удовлетворения требований работодателей;
- 6) подход, ориентированный на развитие организации, - степень выполнения задач и достижения собственных целей образовательным учреждением.

Каждое из вышеперечисленных направлений отличается представлением о миссии образовательного учреждения и характеризует социальные группы, вовлеченные в образовательный процесс. При этом необходимо отметить, что каждый взаимодействующий субъект имеет собственные потребности и рассчитывает их удовлетворить в результате взаимодействия. Оценочным критерием этого взаимодействия должно выступать качество образования как основной контролируемый параметр функционирования любой образовательной системы.

Совокупность всех шести трактовок качества образования позволяет говорить о результативности деятельности высшего учебного заведения. Непосредственный обмен результатов образовательной деятельности учебного заве-

дения на величину ресурсов, обеспечивающих эту деятельность, происходит благодаря наличию взаимных потребностей вуза и социальных групп, удовлетворяемых за счет предоставления первыми и потребления вторыми образовательных услуг. Следовательно, в качестве приоритетной для образовательного учреждения должна выступать трактовка качества с позиции потребителей образовательных услуг.

Высшее профессиональное образование должно также обеспечивать максимальное удовлетворение потребностей и системы органов управления образованием, и учащихся, и рынка труда. Только в этом случае будет получено требуемое ресурсное обеспечение. Реализация бесплатного обучения осуществляется за счёт организационных вариаций учебного процесса, но в жестких рамках «заказанной» органами управления профессиональной образовательной программы. Подобное ограничение не противоречит интересам индивида в единственном случае, если величина оплаты его будущего профессионального труда будет пропорциональна мере образовательного результата [34, с.69].

Результаты образования – один из двух основных компонентов (второй компонент – это заданные и спрогнозированные на будущее цели), с помощью которых определяется качество образования и пути управления им (если под качеством понимать соотношение цели и результата, меру выполнения цели). В оценке результатов образования много трудностей [37, с. 171]:

- многие результаты трудно определяемы;
- оценить образовательную деятельность по результатам однозначно как положительную или отрицательную часто невозможно, поскольку сами результаты могут быть оценены как положительные, с одной стороны, и как отрицательные, с другой, или же положительный эффект образовательного процесса в одном обязательно производит отрицательный эффект в другом;
- результаты образования очень трудно интегрируются, а иногда даже не суммируются;
- некоторые результаты образования проявляются только спустя несколько лет после окончания выпускником вуза и поэтому не могут быть точно зафиксированы в ходе образовательного процесса;
- некоторые результаты образования зависят от огромного числа не только управляемых, но и случайных, неуправляемых факторов, поэтому очень трудно установить точно, в итоге каких именно действий, причин, компонентов внешнего или внутреннего характера возник тот или иной положительный или отрицательный результат образования; отсюда трудности в установлении механизмов управления результативными параметрами.

Однако во всех случаях работы с результатами образования нужно выявлять и оценивать и положительные по своей сути итоги, и то, какой ценой они достигнуты.

Самая большая трудность оценки качества образования на любом этапе управления состоит в динамизме, изменчивости оценки во времени, а многие результаты образования возможно определить, а значит, и дать оценку качества, только через какое-то время после окончания вуза. В связи с этим эффективным может быть только управление, основанное на мониторинге, текущих, конечных и обязательно отдаленных результатах образования. Сбор, фиксация информации даже по таким общим параметрам, как место работы, занимаемая должность, заработок, семейное положение, политическая ориентация, отношение к религии и т.п., дает богатый материал для анализа образовательной деятельности и корректировки ее развития в будущем.

Контроль и оценка являются наиболее важными вопросами, касающимися качества образования. Развиваются новые механизмы оценки: от самооценки до системной оценки и организационной процедуры аккредитации.

Контроль качества – это проверка соответствия показателей качества установленным требованиям, которая позволяет своевременно предсказать недопустимое понижение качества и принять соответствующие меры [48, с.31]. Суть контроля качества заключается в получении информации о состоянии объекта контроля и сопоставлении полученных результатов с требованиями нормативных документов, т.е. проведении оценки качества.

Для установления качества объекта необходимо определить фактическое и эталонное значение показателей качества. Тогда под оценкой качества понимается сравнение фактического значения показателя качества с эталонным, установленным государственными требованиями. Процедура оценки качества состоит из совокупности следующих операций [38, с. 172]:

- выбор номенклатуры показателей качества, зависящей от цели, поставленной при оценке качества;
- выявление эталонных значений показателей качества;
- выбор методов установления фактических значений показателей качества;
- установление фактических значений показателей качества;
- сравнение фактических значений показателей качества с эталонными значениями;
- описание результатов оценки качества.

Контроль и мониторинг качества должен носить систематический характер и охватывать все этапы создания и функционирования системы образования (рис 2.1). Элементами системы качества являются мероприятия, процессы, средства, формирующие и обеспечивающие функционирование системы. Взаимосвязь между ее элементами обеспечивается системой стандартизации, регламентирующей нормы и правила функционирования системы. Следовательно, одним из важнейших средств системы контроля качества является государственная стандартизация и аккредитация.

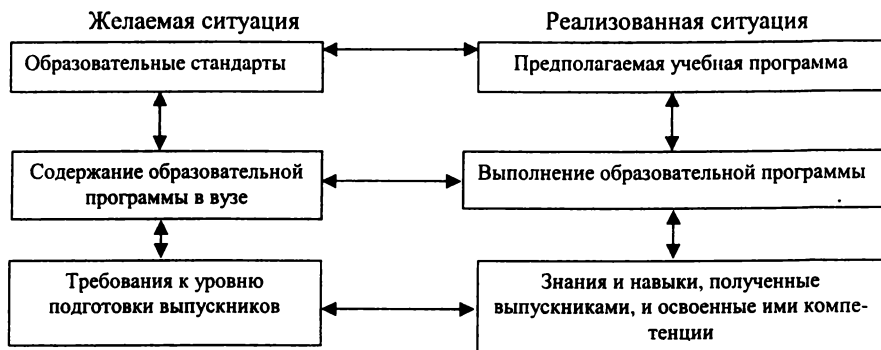


Рис.2.1. Аналитическая схема мониторинга качества в вузе

Государственная аккредитация вуза – признание уровня деятельности высшего учебного заведения с учетом его соответствия критериям и требованиям государственных органов управления образованием. Аккредитация вуза осуществляется на основании заключения по его аттестации (проверки уровня знаний учащихся) [52]. Одна из главных целей аккредитации институтов высшего образования – защита прав граждан на получение полноценного, соответствующего государственным стандартам образования. Структуры аккредитации, действующие в развитых странах, предоставляют гражданам информацию обо всех конкурентоспособных образовательных программах и учреждениях, о качестве подготовки специалистов в вузах и т.д.

Аккредитация, система регулирования качества способствуют международному признанию всей системы высшего образования страны, развитию академической мобильности и интернационализации знаний. Отдельные институты высшего образования и без системы регулирования качества могут установить связь с разными учебными заведениями мира, но включение всей системы высшего образования страны в образовательное пространство мира возможно лишь путем создания национальной системы аккредитации и международного признания последней.

Одной из целей государственной аккредитации является разработка оптимальной модели финансирования высшей школы. Финансирование аккредитованных государственных или частных высших школ происходит в соответствии с обязательными требованиями, необходимыми для реализации конкретного образовательного стандарта. В некоторых странах государственное финансирование ведется по результатам общественной аккредитации. Например, в США уже почти 100 лет финансирование школ происходит по результатам общественной аккредитации [11, с. 28]. Суммы на это выделяются как из федерального, так и местного бюджетов, иногда сами общественные объединения с помощью различных фондов и источников оказывают финансовую и матери-

альную помощь высшим образовательным учреждениям, имеющим высокий показатель качества образования.

В мировой практике известны два вида аккредитации институтов высшего образования – институционный и программный [11, с. 28].

Институционная аккредитация – это процедура присвоения статуса образовательному учреждению, осуществляемая государственными или профессионально-образовательными общественными объединениями на основе анализа качества реализации комплекса требований, установленных для учебного заведения данного типа и категории. Эта система служит для установления единых критериев оценки высших образовательных учреждений в масштабе страны или региона. Эти критерии: уровень квалификации профессорско-преподавательского состава; возможности материальной базы и финансирования; социальная защита сторон, включенных в процесс обучения; качество научной работы; качество подготовки выпускников и т.д. [11, с. 30].

Программно-дисциплинарная аккредитация – это процедура оценки образовательных программ и установления статуса, осуществляемая на основе определения качества реализации требований, установленных структурами государственной аккредитации или профессионально-образовательными объединениями [11, с.30]. Она предполагает изучение и оценку качества образовательной программы какой-либо отрасли, профессии или специальности с последующей выдачей сертификата.

Сегодня во многих странах существует национальная система институционной аккредитации. Институционная система аккредитации в большинстве случаев функционирует независимо от программной аккредитации и имеет независимую структуру управления, как, например, в США.

Надо различать национальную институционную систему аккредитации и внутривузовское управление качеством. Внутриинституционное управление означает систему саморегулирования, организованную одним конкретным образовательным учреждением. Вместе с тем внутриинституционная самооценка и управление каждой высшей школы находится в непосредственной связи как с институционной, так и с программной аккредитацией. Как государственная, так и общественная институционная аккредитация опирается на результаты внутриинституционной самооценки, которая является основой институционной и программной систем аккредитации.

При государственной аккредитации в Российской Федерации вуз оценивается следующей системой показателей [5, с. 283]:

- структура и содержание реализуемых образовательных программ;
- соответствие учебных планов и программ учебных дисциплин требованиям государственных стандартов;
- уровень требований при приеме в вуз;
- уровень организации учебного процесса;
- соответствие уровня подготовки обучающихся требованиям государственных образовательных стандартов;

- внутривузовская система контроля качества;
- трудоустройство выпускников;
- состояние библиотечного фонда;
- состояние учебно-информационного отдела;
- обеспеченность вычислительной техникой;
- обеспеченность специализированными аудиториями, лабораториями, оборудованием;
- условия для проживающих в общежитии;
- условия для занятий спортом;
- условия питания.

Образовательные стандарты, относящиеся к результатам образовательного процесса, определяются как стандарты, которые достигнуты обучающимися. Стандарты, относящиеся непосредственно к образовательному процессу, определяются как содержательные. В тех странах, где имеются свои детально сформулированные содержательные стандарты (например, в России и Англии), наблюдается тесная взаимосвязь между содержательными стандартами и стандартами, достигаемыми учащимися. В других странах, например в Нидерландах, образовательные стандарты формулируются в общих чертах [47, с. 220]. В этих случаях взаимосвязь между стандартами, достигаемыми учащимися, и стандартами базовых образовательных областей не настолько тесная.

Государственное управление качеством находится в непосредственной связи с таким приоритетом реформы высшей школы, как децентрализация управления университетами [9, с.115].

В условиях централизованной системы управления намного легче работать по готовым образовательным программам, организовывать научные исследования, сотрудничество, планирование, принятие решений, но при этом невозможен творческий подход к делу. Для централизованной системы характерно шаблонное обучение, низкая эффективность, строгое административное управление, негибкость, недостаток интересов, меньшее стремление к новшествам и т.д.

Таким образом, автономия университета и тесно связанное с ней внутриинституциональное управление должны пониматься как обязательная предпосылка высокого уровня обучения и научных исследований.

Различия в системах аккредитации России и зарубежных стран выражаются в экономических, политических, культурных, образовательных традициях каждой из стран. Общим является то, что на систему аккредитации влияние оказывают как местные, так и центральные власти. Второй общий признак в том, что, несмотря на автономию, университеты подвергаются влиянию и нажиму со стороны структур, от которых зависят финансово, что, в конечном счете, может негативно сказаться на качестве образовательного процесса, призванного ориентироваться еще и на современные требования рынка труда.

Качество образования – это неоднозначный термин для понимания разными аудиториями в системе образования. Естественно, что каждая из них по-разному понимает качество образования. Родители студентов могут соотносить качество образования с развитием индивидуальности детей и получения ими достойной специальности. Для учащихся качество образования, несомненно, связано с внутривузовским климатом и условиями образовательного процесса, в то время как для бизнеса и промышленности качество образования соотносится с жизненной позицией, умениями и навыками, знаниями выпускников.

Исходя из вышесказанного, под качеством образования понимается степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых высшим образовательным учреждением образовательных услуг или степень достижения поставленных в образовании целей и задач, что является достаточно общим определением этого понятия.

Управление качеством образования имеет сходные черты с процессом управления на производстве. Управление качеством означает планирование и поэтапное наблюдение за процессом получения продукта (выпускника вуза), что предупреждает выход некачественной продукции. При контроле качества параметры продукции соотносятся с определенными стандартами, и процесс этот должен носить систематический характер.

Оценка и контроль качества образования осуществляется непосредственно в высшем образовательном учреждении или через внешнюю по отношению к вузу службу, утверждаемую, как правило, государственными органами, и представляет собой процедуру аккредитации. Все действия, осуществляемые самостоятельно вузом по контролю, управлению и оптимизации качества, характеризуются как внутренний мониторинг качества.

Говоря об управлении качеством внутри вуза, необходимо отметить отсутствие, на сегодняшний день, целостного социально-экономического подхода, единой методики, увязывающей экономические и социальные результаты функционирования системы профессионального образования с факторами, их определяющими. Это, в свою очередь, обуславливает и отсутствие целостной системы критериев, показателей и методов оценки эффективности. Сложность изучения категории «качество» обусловлена и различной трактовкой понятий «стандарт», «критерий оценки», «конечный результат» исследователями не только в России, но и в других странах.

В условиях автономности вузу приходится развивать систему внутреннего мониторинга качества образования. Такая система фокусируется на качестве учебного процесса, исходя из результатов подготовки студентов, т.е. качества образования выпускников. Если ответственность школы за качество образования возрастает, то немедленно возникает вопрос о роли государственных органов в мониторинге качества образования при децентрализованной образовательной системе. Целью внешнего мониторинга качества образования является определение того, настолько внутренняя оценка качества образования соответ-

ствует действительности. Иначе говоря, внешний мониторинг качества должен контролировать механизм и результаты внутренней оценки качества.

В условиях рыночной экономики каждая желающая выжить организация должна способствовать созданию методики оценки и определения критериев качества. При рассмотрении качества решающее значение остается за потребителем. Потребителей в системе образования несколько. Прежде всего сами обучающиеся и их родители, а также работодатели и само государство в лице своих органов социальной защиты и власти. Продуктивным, как показывает зарубежный опыт, оказывается подход, при котором образование рассматривается как производство продукции. Подобный подход к качеству профессиональной подготовки специалистов предполагает однозначность ее использования как минимум тремя социальными деятелями: индивидом, его «покупателем» и его «производителем» [34, с. 74]. Определенное и достоверное представление не только о предмете обмена (а именно о содержании его качества), но и о его стоимости приведет к повышению адекватности осуществляемых социальными деятелями обменов и, следовательно, к возрастанию степени удовлетворения взаимных потребностей, лежащих в основе взаимодействия.

Эффективное взаимодействие вуза с тремя социальными группами может быть осуществлено при условии решения следующих глобальных задач.

Во-первых, успешное развитие высшего образования будет зависеть от эффективности управления качеством в вузе. Необходимо «сблизиться с производством», узнать, как оно работает и какие специалисты ему нужны. Вхождение вуза в систему рыночных отношений предопределяет использование им незаменимого в сфере предпринимательства инструмента – маркетинга. Сегментация предприятий и видов работ, нацеливание, непрерывная маркетинговая работа с избранными сегментами и со своими выпускниками могут существенно помочь вузу строить свое успешное будущее в настоящем.

Во-вторых, с целью более полного удовлетворения спроса на образовательные услуги необходимо расширять спектр этих услуг. При решении этой задачи конкурентоспособность образовательных услуг вуза напрямую зависит от имиджа образовательного учреждения.

Решение этих задач поможет обеспечить более полное удовлетворение потребностей каждого из потребителей результатов образовательного процесса. Логично, что в такой ситуации эти субъекты будут согласны платить определенную цену за получаемые преимущества. Для обеспечивающего качественное образование вуза подготовку высококачественных специалистов можно получить за счет:

- расширения приема абитуриентов на условиях платного образования;
- получения средств от предприятий по договорам на обучение специалистов для конкретных должностей и работ на данном предприятии.

Решение задач, обозначенных выше, поможет вузу в разработке стратегии и тактики его развития и успешной саморегуляции в условиях рыночных отношений.

2.2. Подготовка высококачественных специалистов как основа эффективной деятельности вуза

Существование и развитие системы высшего образования определяется пересечением потребностей социальных деятелей (человека, государства, работодателей и вуза), вступающих во взаимодействие с целью их удовлетворения. Успех в удовлетворении этих потребностей во многом определяется степенью подготовки высококвалифицированных специалистов, что может быть достигнуто при эффективном функционировании системы высшего образования и каждого конкретного вуза.

На данном этапе исследования необходимо остановиться на изучении вопроса эффективности функционирования вуза и исследовать вопрос оценки качества подготовки специалистов как основы достижения эффективности.

Экономическое понятие эффективности – это соотношение между результатами деятельности субъекта и использованными для получения этих результатов материальными, трудовыми и финансовыми ресурсами. Существует и другой подход к определению эффективности деятельности субъекта – это отношение фактически достигнутого результата и запланированного.

Приведенные выше определения, используемые в сфере материального производства, могут применяться и для оценки эффективности функционирования вуза. Это основывается на отмеченном в предыдущем разделе наличии схожих черт в производственном процессе и образовательном, где конечным результатом является выпускаемый специалист.

Оценка эффективности любой деятельности требует прежде всего определения ее целей. Важной отличительной особенностью хозяйствующих субъектов, действующих в рыночной системе, следует считать различия в целях, которые они преследуют в своей деятельности. Так, государственные органы власти и управления, призванные осуществлять регулирование социально-экономических и политических процессов, должны исходить из глобальных, народнохозяйственных целей развития общества в целом. Здесь нет существенных расхождений с задачами и целями, которые решали государственные органы управления ранее. Различие состоит в основном в способах реализации этих целей. Если в условиях командно-административной экономики основным средством реализации общегосударственной политики выступал план как форма прямого управления первичными объектами народного хозяйства, то в рыночной экономике государство формирует внешние условия хозяйствования субъектов, создавая стимулы для экономического роста национальной экономики.

Хозяйствующие субъекты, в свою очередь ограниченные лишь установленными государством и едиными для всех субъектов «правилами игры», строят свою деятельность в направлении достижения своих локальных целей, состоящих в получении наибольших собственных выгод в долгосрочной перспективе.

Различия в целях, которые решают хозяйствующие субъекты, должны проявляться и в разных критериях, лежащих в основе методов оценки экономической эффективности деятельности. В условиях интеграции национальной экономики в мировую экономическую систему способы решения указанных задач не должны вступать в противоречие с методами экономических измерений и обоснований, принятыми в мировой практике.

Закон «Об образовании» [52] определяет в качестве цели функционирования высшего профессионального образования подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего общего и среднего профессионального образования. Исходя из особенностей и требований потребителей результатов образовательной деятельности вуза, можно выделить следующие цели подготовки специалистов с высшим образованием:

- 1) исследуемая деятельность должна заключаться в подготовке специалистов в количестве, необходимом для удовлетворения потребностей общества в трудовых ресурсах;
- 2) система высшего профессионального образования должна обеспечивать подготовку специалистов надлежащего качества, владеющих знаниями и навыками, соответствующими требованиям рынка труда;
- 3) в целях обеспечения эффективной деятельности каждого образовательного учреждения и национальной системы образования в целом подготовка специалистов с высшим образованием должна осуществляться с минимальными затратами.

Достижение каждой из поставленных целей обеспечивает результативность, а всего комплекса – эффективность функционирования системы высшего образования и каждого вуза в отдельности.

Особенности функционирования системы высшего образования определяют двойственный характер целей: экономический и социальный. Перечисленные выше цели носят очевидный экономический характер и определяют стабильность и успешность функционирования национальной экономической системы. Цели деятельности системы высшего профессионального образования, носящие социальный характер, выражаются в воспитании высоконравственных и законопослушных граждан, в обеспечении сохранения и укреплении здоровья будущих специалистов. Достижение социальных целей функционирования системы высшего образования является важным процессом в жизни общества, однако в силу особенностей данного исследования подробно рассматриваться не будет.

Оценка эффективности деятельности вуза с учетом особенностей функционирования системы высшего образования и схожести с процессом материального производства можно представить в следующей схеме (рис. 2.2).

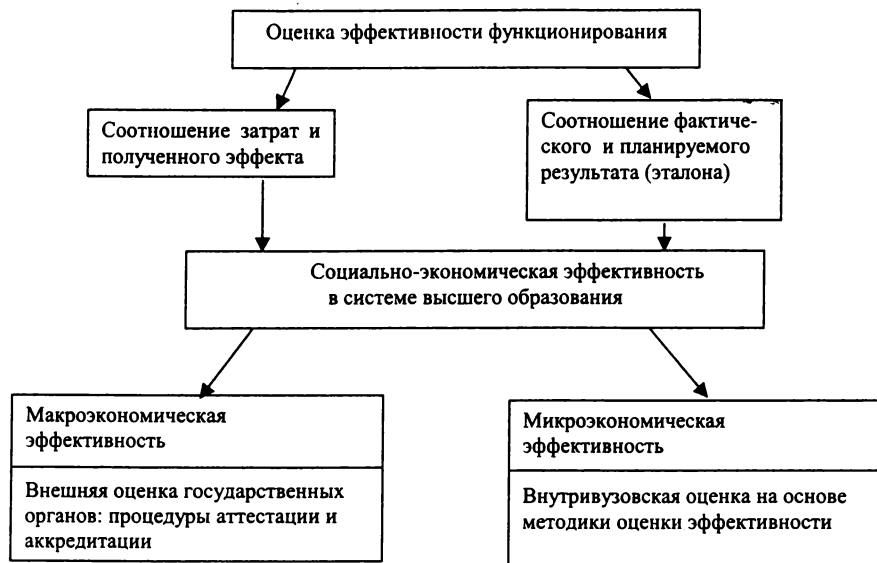


Рис.2.2. Общий подход к оценке эффективности функционирования системы высшего образования

Достижение желаемых показателей эффективности возможно при выполнении двух условий [18, с. 59]:

- превышении ценности результата деятельности над затратами, осуществленными для его получения;
- фактического достижения установленного эталона или планового уровня.

Поскольку любой товар производится для потребления и реализации на рынке, при оценке эффективности нужно также учитывать уровень спроса на товар. Однако спросом пользуются только товары, обладающие определенными качественными характеристиками, ценными для конечных потребителей. Только при условии обеспечения производителем определенного уровня качества потребители будут согласны приобрести его на рынке. Аналогична ситуация для деятельности вуза, поскольку отмечается схожесть процесса материального производства и образования.

Продуктами деятельности высшего учебного заведения являются результаты учебных, научных, консультационных и производственных работ и услуг, выполняемых для граждан и организаций. Исходя из целей деятельности образовательного учреждения, главным продуктом и результатом является рабочая сила подготовленных специалистов. Таким образом, содержание эффективности – качество подготовки специалиста, его специальность и уровень спроса на нее.

Поскольку основой деятельности вуза является подготовка специалистов, становится очевидным, что качество этой подготовки – основа эффективности деятельности вуза. Подтверждением могут служить данные о затратах университета (на примере УГТУ-УПИ), в структуре которых выделяются затраты на образовательный процесс. Поскольку большая доля затрат относится на образовательный процесс, результат этого процесса должен обеспечивать максимальный эффект.

Проблемой является отсутствие методики оценки эффективности: не выработана четкая система критериев качества и невозможно оценить реальную рыночную стоимость деятельности специалиста на рынке труда.

Другая трудность заключается в особенности исходного ресурса – человеческой личности, которая в результате образовательного процесса и получения определенной специальности приобретает ценность для рынка труда. При обосновании приема студентов вуз опирается на оценки собственных специалистов, работников региональных подразделений по занятости населения, специалистов учебно-методических советов [5, с. 98]. Под заявленное число студентов вуз получает финансирование. Подготовленные специалисты выпускаются через 5-6 лет и самостоятельно трудоустраиваются. Государственные ограничения при этом отсутствуют, и каждый из выпускников сам выбирает место своей трудовой деятельности. Может оказаться, что все выпускники пойдут работать не по специальности, а следовательно, во-первых, на соответствующих рабочих местах появятся специалисты с низким уровнем квалификации и, во-вторых, напрасно были затрачены ресурсы по подготовке специалистов. Отсюда вытекает проблема отсутствия оценки эффективности деятельности вузов.

Система высшего образования функционирует сегодня как «открытая», что означает негарантированную востребованность результатов деятельности на рынке. Можно согласиться с правилами деятельности открытой системы высшего образования, но тогда необходимо использовать широкие профили подготовки специалистов в вузах при обязательном повышении квалификации на конкретном предприятии.

Можно искать варианты международного и внутреннего «замыкания» системы образования. Для этого могут быть использованы различные приемы. Например, законодательно можно установить надбавки к заработной плате работающих, если специальность по образованию соответствует области деятельности, расширить подготовку студентов по контрактам с предприятиями, давая льготы в случае наличия контракта, вовлечь региональные органы занятости населения в оценку трудоустройства выпускников вузов и составление плана приема абитуриентов.

Базой для реализации вышеперечисленных способов совершенствования подготовки в вузе должны служить данные мониторинга требований рынка труда и потребителей образовательных услуг. Только в результате изучения их потребностей возможно обеспечение качественных результатов образования и, как следствие, повышение эффективности деятельности вуза и формирование его благоприятного имиджа.

2.3. Проблемы востребованности выпускников российских и зарубежных вузов на рынке труда

В современной России, как и в любой другой стране с рыночной экономикой, система обязательного распределения после окончания вуза отсутствует. Однако исследование проблемы качества образования показывает, что оставлять без внимания процесс трудоустройства выпускников невыгодно ни одной из заинтересованных в решении проблемы сторон: молодым специалистам, вузу и работодателю. Очевидно, что работа вуза по решению проблем трудоустройства выпускников поможет формированию и поддержанию благоприятного имиджа образовательного учреждения и повышению эффективности деятельности вуза. Возникает необходимость изучения потребностей рынка труда в России и за рубежом и вопросов соответствия подготовки выпускников вузов этим требованиям.

Рынок труда молодых специалистов с высшим образованием имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при организации в вузе работы по трудоустройству выпускников. Так, например, в России растет число вузов, в том числе негосударственных. В 1995 г. насчитывалось 566 государственных вузов и 193 негосударственных, в 1999 – соответственно 580 и 334. Количество студентов в период с 1995 г. по 1999 г. увеличилось почти на 8% с 2777 тыс. до 3598 тыс. человек [7, с. 17]. Тенденции положительные, но увеличение выпуска молодых специалистов при общем падении производства не может не сказаться на их востребованности. Уже сейчас, по данным Академии труда и социальных отношений, 5% выпускников сразу после окончания обращаются на биржу труда, только 53% на момент окончания вуза знают место своей будущей работы, а каждый пятый не имеет никаких реальных предложений [17, с. 5].

Перспектива без затруднения найти работу после окончания привлекает абитуриентов, увеличивая конкурсы и позволяя тем самым отбирать лучших, дает возможность расширять платное образование по пользующимся спросом специальностям. Дополнительные финансы помогают стимулировать преподавателей, удерживая и привлекая лучшие кадры, совершенствовать материально-техническую базу обучения.

В отличие от рынка труда вообще, рынку труда молодых специалистов присущи противоречия между [17, с. 9]:

- социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в персонале;
- задачей подготовки вузами молодых специалистов в соответствии с требованиями заказчиков и существующей системой вузовского образования;
- преобладанием теоретической подготовки выпускников и недостатком необходимых навыков практического использования полученных знаний;

- жизненными и профессиональными притязаниями выпускников и реальными возможностями их осуществления;
- интересами развития отдельной организации и интересами общества.

Потребность в специалистах на рынке труда не является величиной постоянной, а представляет собой нестабильную и трудно прогнозируемую переменную, дифференцируемую в зависимости от спроса на каждую отдельную профессию на разных этапах экономического развития страны. Примером вышесказанного является стремительно возросший несколько лет назад спрос на выпускников экономических и юридических специальностей.

Проблемы, над решением которых надо работать, есть в любой национальной профессионально-образовательной системе и любом высшем учебном заведении. Ориентиром их решения служат текущие и в большей степени перспективные потребности рынка интеллектуального труда. Несмотря на очевидное превышение предложения над спросом на рынке труда, качество подготовки специалистов далеко не всегда соответствует имеющимся и перспективным запросам рынка (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Соответствие качества подготовки специалистов с высшим образованием требованиям рынка интеллектуального труда, %

№ п/п	Степень соответствия	Россия	Другие страны мирового сообщества
1	В целом соответствует	25,5	27
2	Частично соответствует	59,1	73
3	Не соответствует	10,9	-
4	Затруднились ответить	4,5	-
	Всего	100	100

Как показывают результаты опроса [17, с. 7], и российским, и зарубежным вузам в основном удается полностью (25,5% и 27,0% опрошенных) или частично (59,1% и 73,0%) обеспечить соответствие качества подготовки специалистов сегодняшним требованиям рынка интеллектуального труда.

Текущее состояние рынка труда является одним из основных показателей, характеризующих общее состояние экономики страны. Спад производства, полная или частичная остановка большинства предприятий привели к существенному снижению спроса на выпускников технических вузов – считают 84,4% представителей региональных вузов России [15, с. 56].

Такая ситуация носит временный характер, обусловленный кризисным состоянием российской экономики, и не может служить ориентиром для изменения структуры подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием. Определенную стабильность или положительную динамику спроса на своих выпускников отмечают 71,4% представителей стран с переходной

экономикой [17, с. 12], что достаточно резко контрастирует с данными, полученными из российских вузов.

В силу несовершенной структуры спроса на российском рынке труда большинство (около 70%) выпускников вузов России устраиваются работать не по специальности [7, с. 18]. В целом эта тенденция не является экстраординарной, и не совсем правы те, кто считает подготовку не работающих затем по специальности выпускников нерациональной тратой материальных и финансовых ресурсов. Явление перелива труда и капитала наблюдается в весьма значительном объеме и в нормально функционирующей экономике. К примеру, в развитых странах в среднем лишь 40-50% выпускников технических вузов сразу устраиваются работать по специальности [46, с. 23].

Неопределенность российского рынка труда является весомым аргументом и против подготовки узкопрофильных специалистов, так как это резко сокращает или затрудняет их профессиональную мобильность. Практика показывает, что при любой реорганизации структура подготовки кадров в высшей школе в редких случаях полностью соответствует текущим и перспективным потребностям экономики, в основном здесь наблюдается частичное соответствие [17, с. 10] (табл.2.2).

Таблица 2.2

Соответствие структуры подготовки кадров с высшим образованием
текущим и перспективным потребностям экономики России, %

№ п/п	Оценка соответствия	Текущие потребности экономики	Перспективные потребности экономики
1	Соответствует полностью	10,9	7,2
2	Частично соответствует	57,3	54,6
3	Не соответствует	22,7	21,8
4	Затруднились ответить	9,1	16,4
	Всего	100	100

Слабые места в подготовке специалистов с инженерным образованием имеются и в других странах мирового сообщества, есть здесь и совпадающие позиции, и своя специфика нерешенных вопросов.

Исследование отношений между высшей школой и рынком труда, проведенное зарубежными исследователями, показывает, что не существует никакой связи между ростом профессионального уровня знаний и изменениями на рынке труда [42, с. 4]. Хотя рынок, несомненно, требует базовых навыков и знаний, он все большее значение придает эмоциональному и психологическому состоянию будущих работников. В Бельгии и Швеции, двух странах, имеющих самый низкий уровень безработицы среди лиц с высшим образованием (2,2 и 2,1% соответственно), потенциальные работодатели считают, что, хотя выпускники высшей школы умеют упорно работать и обладают отличными профессиональ-

ными знаниями, они плохо приспособляются к условиям реальных условий рынка труда и малопригодны к творческой работе [42, с.5]. Подобное отмечается и в других странах, включая Германию, Японию, Новую Зеландию, Норвегию и Великобританию.

Хотя высшее образование традиционно ассоциируется с более высокими доходами, меньшим уровнем безработицы и большими возможностями продвижения по социальной лестнице, показатели безработицы среди людей с высшим образованием продолжают оставаться высокими как в России, так и за рубежом. Безработица среди выпускников вузов в Европе, например, составляет от 1,4 до 16,6% в зависимости от страны [46, с.21]. Более того, многие выпускники работают вне области своей профессиональной подготовки. Рост безработицы среди лиц с высшим образованием в развивающихся странах в значительной степени определяется резким падением спроса у главного работодателя – государства, что является следствием международной конкуренции и новых подходов в области политики и экономики. Частный сектор не в состоянии поглотить избыток выпускников.

Зарубежные исследователи приходят к выводу, что нельзя винить систему высшего образования ни за безработицу среди выпускников, ни за разрыв между подготовкой студентов, учебными программами и спросом на рынке труда. Существует мнение, что высшая школа неспособна обеспечить подготовку к той деятельности, которая требуется рынку, но и рынок часто бывает не в состоянии в достаточной степени предвидеть, в каких именно профессиях он будет нуждаться [42, с. 5].

Изменения в требованиях к профессиональным качествам специалистов, необходимых для будущего, выявляют необходимость более универсальной подготовки выпускников, а следовательно, междисциплинарных курсов и перемены в отношении преподавателей и студентов к образованию. Для профессионала будущего образование станет процессом, продолжающимся всю жизнь, и будет осуществляться параллельно с профессиональной деятельностью.

Зарубежные исследователи отмечают также потребность создания устойчивой связи между системой высшего образования и обществом посредством союза с системой производства, построенной так, чтобы способствовать участию все секторов экономики в программах фундаментальных и прикладных исследований высшей школы, а также участие специалистов производственного сектора в преподавании.

На основании анализа проблем соответствия подготовки специалистов требованиям рынка труда в России и за рубежом можно сделать вывод о том, что характер их аналогичен и обусловлен адаптацией высшего образования к условиям информационного всплеска. Во многих странах морового сообщества на рынке труда молодых специалистов отмечаются недостаток практического опыта и затруднения при адаптации к условиям реальной профессиональной деятельности. Исходя из этого, возникает необходимость более тесного сотрудничества вузов и предприятий для организации практики студентов и т.п.

Стремительное развитие информационных технологий в современном обществе оказывает влияние на деятельность всех сегментов национальной экономики. Сегодня работодателям всех стран необходим специалист-универсал, способный адаптироваться к новым условиям, владеющий знанием иностранных языков и навыками работы с персональным компьютером, а также готовый осуществлять непрерывную образовательную деятельность в течение всей жизни.

Другая трудность в вопросе соответствия требованиям рынка труда состоит в том, что предприятия отраслей экономики сами зачастую не могут спрогнозировать и определить качества и характеристики специалистов, которые понадобятся им в будущем. Поэтому высшие учебные заведения в некоторой степени лишаются ориентира при планировании подготовки будущих специалистов.

Основываясь на проведенном анализе отечественного и зарубежного опыта по мониторингу требований рынка труда к качеству подготовки специалистов, возможно на базе исследованных общих тенденций осуществить мониторинг требований студентов вуза на примере УГТУ-УПИ и работодателей региона.

2.4. Мониторинг требований студентов вуза и работодателей к результатам образовательной деятельности высшего учебного заведения

Продуктом труда коллектива технического университета является результат учебных, научных, методических, консультационных и производственных работ и услуг, выполняемых для граждан и организаций.

Применительно к процессу обучения можно выделить две группы результатов. Если заказчиком на обучение студента является предприятие, то результат определяется как подготовленный работник. Его знания, навыки и умения будут оцениваться предприятием с позиции соответствия требованиям конкретных должностей. Если «заказчиком» оказывается сам обучаемый, то результат труда вуза — это объем и состав знаний, умений и навыков, которые получены обучаемым. Их оценку будет выполнять сам обучаемый с позиций своих субъективных представлений и соответствия полученного в будущем места трудовой деятельности. Эти два вида результата процесса обучения только на первый взгляд могут показаться одинаковыми. Изменение «потребителя результатов труда» принципиально меняет его качественное выражение, оценки количественной и качественной характеристик [5, с. 386].

Для выпускников, направляемых на предприятие, результат учебного процесса измеряется в количестве подготовленных человек, а качество этого труда — через расхождение показателей знаний, умений и навыков, имеющих у конкретного выпускника и требуемых на конкретном рабочем месте.

Для выпускника, не имеющего будущего места работы в процессе обучения, результатом процесса обучения будет количество знаний, умений и навы-

ков, которые он освоил, а качество – это расхождение показателей их измерения со своими запросами прежде всего на момент обучения.

Для выработки единого представления у преподавателей и учащихся о показателях результата процесса обучения используют государственные стандарты. Они должны содержать по каждой из специальностей описание и количественные оценки состава знаний, умений и навыков.

В рамках договора технического университета с конкретным предприятием или гражданином дополнением к государственному стандарту может быть совокупность специальных требований к качеству подготовки. Важно только подчеркнуть, что речь должна идти не о содержании учебного процесса и методах обучения, а о составе показателей, которым должен отвечать обученный [5, с.392]. Для этого необходимо выработать методику оценки, основанную на особенностях функционирования высшего учебного заведения и данных, полученных в результате мониторинга требований студентов вуза и работодателей.

Мониторинг требований студентов и работодателей был проведен на примере УГТУ-УПИ и работодателей г. Екатеринбурга. Среди опрашиваемых работодателей были представители производственных, торговых предприятий, а также предприятия научной сферы и сферы услуг. Были также опрошены студенты старших курсов нескольких факультетов УГТУ-УПИ.

Целью опроса было выяснить мотивы студентов при выборе образовательного учреждения для получения высшего образования и их отношение к процессу подготовки специалистов в вузе. От работодателей предполагалось получить ответы, выражающие их перспективные требования к рынку труда (а значит, и к деятельности высшей школы), а также выяснить степень их готовности к сотрудничеству с вузом в рамках целевой подготовки специалистов.

Результаты опроса показали, что высшее образование для студентов – не просто инструмент для получения специальности, а нечто большее. Получить универсальные общие знания хочет большинство – 73%, 54% опрошенных стремится самосовершенствоваться в процессе получения высшего образования.

Среди перечня факторов, повлиявших на выбор студентами УГТУ-УПИ для получения высшего образования, можно отметить следующие:

- имидж вуза (70% опрошенных);
- специальность (45%);
- семейные традиции (36%);
- перспектива устроиться на хорошую работу (56%);
- совет друзей и родственников (многие).

Можно сделать вывод, что большинство абитуриентов уже до поступления в вуз задумываются о будущей специальности и перспективе устроиться на работу. В то же время, понимая тенденции развития общества, будущие специалисты хотят получить не просто хорошую специальность, а универсальные знания и навыки. На выбор образовательного учреждения значительно влияет его имидж и известность.

Анализ результатов опроса работодателей показал, что наиболее важными требованиями к молодым специалистам являются следующие:

- наличие диплома о высшем образовании (70% опрошенных);
- высокий уровень знаний и практические навыки (70%);
- умение работать с компьютером (75%);
- знание иностранных языков (25%);
- умение принимать решения (55%);
- умение общаться с людьми (80%).

Большинство работодателей основным недостатком подготовки выпускников УГТУ-УПИ отметили отсутствие практического опыта.

При выявлении степени готовности предприятий к заключению договоров с вузом на целевую подготовку специалистов (исходя из потребностей конкретного предприятия) лишь 30% выявили готовность, 25% ответили отрицательно, а 45% затруднились ответить (рис.2.3). Однако 15% ответивших отрицательно осознают привлекательность данной практики и не исключают возможность подобного взаимодействия в будущем.

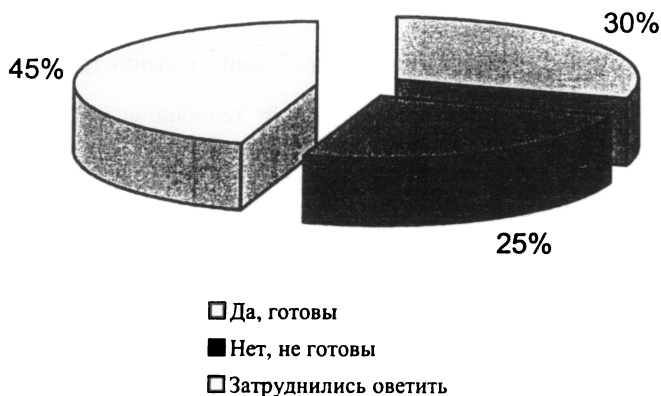


Рис.2.3. Готовность предприятий к заключению договоров на целевую подготовку специалистов

Важной задачей проведения опроса являлось выявление перспективных тенденций развития рынка труда исходя из условий работы высшей школы на опережение.

Как показано на рис. 2.4, 15% опрошенных отмечают потребность в специалистах в области менеджмента и экономики, столько же отметили потребность в специалистах с навыками использования новейших информационных

технологий. Однако 45% не смогли четко спрогнозировать перспективные требования к рынку труда.



Рис. 2.4. Перспективные требования к рынку труда

Полученные результаты подтверждают тенденцию, наблюдающуюся в международной и российской практике. Неспособность современных работодателей выразить перспективные требования к рынку труда в значительной степени снижает эффективность деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Предприятия России работают сегодня по большей части в условиях нестабильности и нехватки финансовых ресурсов, что является причиной их неготовности к сотрудничеству с вузом в рамках заключения договоров на целевую подготовку специалистов.

Мониторинг требований работодателей и студентов вуза является средством для выявления перспективных направлений деятельности вуза. Определение запросов потребителей результатов деятельности вуза на рынке труда и на рынке образовательных услуг, по сути, является маркетинговым исследованием. Такая работа поможет вузу более эффективно организовать свою деятельность по подготовке качественных специалистов.

2.5. Возможные пути взаимодействия и сотрудничества вуза и предприятия

Весьма важной и актуальной остается проблема взаимоотношений между промышленными предприятиями и вузом. Обе стороны крайне заинтересованы в установлении более тесных связей, чтобы университет был в курсе постоянно меняющихся потребностей промышленности и мог бы определенным образом реагировать на них корректировкой процесса обучения. Предприятия в свою очередь могли бы в большей степени влиять на процесс обучения прямым участием в нем.

Предприятие является потребителем специалистов и может представлять из себя заказчика, конкретизирующего государственный заказ и задающего дополнительные по отношению к стандартным требования к качествам молодого специалиста. Это должно оплачиваться предприятием, при этом оно имеет возможность селекции студентов, реализации собственной кадровой политики, решая как производственные (кадровое обеспечение выпуска продукции с показателями качества, свойственными предприятию, и с требуемой экономической и социальной эффективностью), так и социальные задачи (рост качества жизни сотрудников, соответствующий внутренним и внешним условиям; оптимальный в социальном и производственном соотношении половозрастной состав и т.п.). При несомненной эффективности инвестиции предприятия на эти цели могут быть отнесены к малорисковым, так как даже возможный урон носит характер упущенной выгоды.

Решая свои уставные задачи, вуз выступает исполнителем государственного заказа, уточненного и дополненного предприятием. При этом он обеспечивает необходимое воспроизводство собственного образовательно-научного и творческого потенциала, определяет или уточняет требуемые потребителем показатели качества специалиста – выпускника вуза.

Государство, вуз, предприятие и студент взаимодействуют как стороны единого процесса удовлетворения спроса на образовательные услуги. Это взаимодействие можно рассматривать как некоммерческое в том смысле, что оно не имеет основной целью получение прибыли, но, с другой стороны, взаимодействие вузов и предприятий, при эффективном функционировании, может послужить дополнительным источником внебюджетных доходов вуза.

Современный вуз, осознавая свою ответственность за трудоустройство выпускников, удовлетворение потребности предприятий в конкретных специалистах, поддержку научно-технического развития экономики страны, строит свои взаимоотношения с предприятиями как систему мероприятий. Ее элементами являются [5, с. 276]:

- личные контакты преподавателей с представителями предприятий;
- привлечение работников предприятий к участию в учебном процессе;
- выполнение силами сотрудников кафедр конкретных исследований для предприятий;

- организация филиалов кафедр на предприятиях;
- стажировки преподавателей на промышленных предприятиях;
- участие преподавателей в проведении занятий на курсах повышения квалификации;
- привлечение работников предприятий к выполнению и защите диссертационных работ;
- экспертиза учебных планов на ведущих отраслевых предприятиях;
- привлечение руководителей предприятий к работе в государственных экзаменационных комиссиях.

Личные контакты преподавателей с представителями промышленности реализуются через консультации, встречи с выпускниками, проведение разовых обзорных лекций по актуальным проблемам науки и техники. Такие контакты не являются регулярными, но они позволяют частично решать проблему связи учебного заведения и предприятия. Иногда более тесные связи устанавливаются кафедрой или факультетом с каким-либо базовым предприятием. Его работники регулярно посещают кафедру, привлекаются к рецензированию студенческих работ, руководству дипломным и курсовым проектированием.

К сожалению, социологические исследования показывают, что не более трети выпускников вузов в состоянии применить в своей практической деятельности теоретические знания, полученные во время учебы [2, с.50]. Для того чтобы коренным образом изменить ситуацию, необходимо обсуждение актуальных проблем на семинарах, конференциях, встречах и совещаниях с участием студентов. В период производственной практики студент должен иметь реальную возможность принять участие в трудовом процессе. Представители предприятий и организаций могут быть вовлечены в учебный процесс через лекции и семинары, что позволит им, с одной стороны, внести реальные проблемы производства в учебный процесс, а с другой стороны – познакомиться с будущими возможными своими сотрудниками [5, с. 345].

Необходимость вовлечения работников предприятий в учебный процесс объясняется имеющимся разрывом между теорией и практикой. Задача обучения состоит не в безграничном расширении объема чисто академической информации, а в выявлении и развитии инженерных способностей у каждого студента в конкретных, специфических ситуациях. Абстрактные знания – весьма несовершенное орудие для решения практических проблем.

Одним из элементов взаимодействия вузов и предприятий является производственная практика студентов. При отсутствии или недостаточности бюджетного финансирования расходов на производственную практику взаимодействие вузов и предприятий может строиться по следующей схеме. Вуз направляет студента на предприятие для участия в конкретной разработке, необходимым исследованием или подготовке аналитических заключений, которые необходимы предприятию, но сдерживаются из-за отсутствия необходимых работников. Предприятие не претендует на оплату за производственную практику

студента, но получает возможность привлечь преподавателей вуза на консультацию без соответствующей оплаты. В этом партнерском соглашении может появиться третий участник в лице федерального или муниципального фонда поддержки нововведений, который позволит выделить небольшое финансирование предприятию под разработку, выполняемую с участием университета [5, с. 399].

Активно используют вузы контрактную подготовку специалистов. Эта форма появилась в 1995 году [55] и допускает заключение договора между студентом, предприятием и вузом. Каждая из сторон берет на себя определенные обязательства. Вуз в этом случае может обеспечить подготовку конкретного специалиста или группы студентов по индивидуальной учебной программе, отражающей специфику конкретного предприятия. Предприятие, со своей стороны, может гарантировать трудоустройство выпускников, принять участие в учебном процессе и выплачивать стипендию студентам – будущим своим сотрудникам. Выпускникам могут быть предусмотрены и определенные условия труда после окончания вуза. Студент как участник договора гарантирует профиль и качество образования, а также работу на предприятии после окончания вуза. Контракт снимает неопределенность трудоустройства студента и позволяет ему сосредоточиться в период своего обучения именно на проблеме образования.

Уральский государственный технический университет–УПИ имеет опыт целевой подготовки студентов по контракту с предприятиями Уральского региона.

В типовом договоре о сотрудничестве выделены следующие цели взаимодействия вуза и предприятия:

- 1) привлечь наиболее способных выпускников школ для обучения в УГТУ-УПИ;
- 2) обеспечить ориентацию наиболее подготовленных студентов для поступления после окончания университета на работу на предприятие, с которым заключен договор;
- 3) совместно обеспечить создание условий для повышения качества подготовки студентов по оговоренному перечню специальностей;
- 4) обеспечить создание условий для развития на базе университета многоуровневой системы переподготовки и повышения квалификации кадров предприятия;
- 5) проводить научно-исследовательские разработки по актуальным для обеих организаций направлениям, в том числе с привлечением к этому третьих сторон.

Вызывают интерес вопросы условий финансирования и оплаты предприятием контракта, заключенного с вузом. Предприятие осуществляет частичную

оплату затрат университета, связанную с целевой подготовкой специалистов из расчета затрат на обучение одного студента в течение учебного года. Предприятие обеспечивает оплату труда преподавателей вуза, участвующих в проведении профориентационной работы, олимпиад и ведущих подготовительные курсы в школах.

Предприятие, с которым заключен договор, ежегодно предлагает темы для совместных с вузом научно-исследовательских разработок и обеспечивает финансирование этих разработок, предоставляет оборудование и производственные мощности, необходимые для выполнения работ.

По договору о сотрудничестве предприятие обязано содействовать вузу в укреплении его материальной и учебно-методической базы. Это означает, что в случае целевой подготовки предприятие создает студенту необходимые условия и обеспечивает его литературой, учебными и методическими пособиями, необходимыми для подготовки.

Предприятие также обеспечивает организацию всех видов практики в своих структурных подразделениях по специальностям, соответствующим деятельности предприятия. Предприятие имеет право участвовать в ежегодной аттестации студента, осуществлять промежуточный контроль и на основании итогов аттестации принимать решение о целесообразности дальнейшей подготовки по договору.

В приложении к договору между предприятием и вузом содержатся данные о ежегодной потребности предприятия в выпускниках определенных специальностей и количестве специалистов для целевой подготовки. Таким образом, заключение договора является средством мониторинга требований конкретного хозяйствующего субъекта к результатам деятельности вуза.

После заключения договора предприятием и вузом совместно разрабатывается план мероприятий по реализации соглашения. Этот план представляет из себя сопоставление содержания каждого пункта договора с конкретным мероприятием по его осуществлению и определение сроков реализации мероприятий и лиц, ответственных за их проведение.

Практика заключения подобных договоров показывает, что в результате взаимодействия вуза и предприятия решается проблема обеспечения качества образования в вузе, имеющая три уровня.

Проблема обеспечения качества образования	Пути решения с помощью сотрудничества вуза и предприятия
1. Проблема взаимодействия со средней школой (качество подготовки абитуриентов).	Вуз и предприятие действуют совместно по подготовке школьников к поступлению в вуз. Для этого организуются специальные подготовительные курсы в школах и в вузе и осуществляется работа по профессиональной ориентации школьников для поступления в вуз на значимые для предприятия специальности
2. Проблема качества, непосредственно зависящая от деятельности вуза	В результате заключения договоров с предприятиями тематика, программы и условия подготовки студентов корректируются с учетом особенностей деятельности предприятия, обеспечивается соответствие результата образования требованиям производства. Прохождение практики и написание курсовых и дипломных работ по темам, сориентированным на дальнейшую работу на предприятии, способствуют быстрой адаптации специалистов к условиям реальной профессиональной деятельности
3. Проблема развития научно-исследовательской деятельности в вузах	На основе условий заключенного договора организуется проведение совместных научно-исследовательских разработок по актуальным для обеих сторон направлениям. В работе участвуют ведущие работники университета, квалифицированные специалисты предприятия и наиболее перспективные студенты. Предприятие обеспечивает финансирование этих разработок, предоставление оборудования и производственных мощностей, необходимых для выполнения этих работ

Практика заключения договоров, дающая положительные результаты подготовки специалистов, приводит к активизации обучения и ускорению профессиональной и социальной адаптации будущего молодого специалиста. При этом далеко не всегда выпускник остается работать на предприятии-заказчике, чьи корпоративные признаки в той или иной мере переданы молодому специалисту: осознание выпускником уровня полученного образования позволяет ему достаточно уверенно прогнозировать собственное трудоустройство на другом предприятии.

Рассматривая описанное сотрудничество государственных вузов и предприятий-заказчиков как перспективную форму достижения более высокой эффективности использования государственных и корпоративных средств и признавая привлекательность такой подготовки для студента, можно считать целесообразной дальнейшую работу по совершенствованию такой апробированной формы взаимодействия с учетом развития производства, динамики социальных ориентиров и меняющейся конъюнктуры рынка труда и образовательных услуг.

3. Разработка методики оценки эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов

3.1. Необходимость разработки методики оценки эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов

Важность подготовки специалистов высокого качества в высшей школе не вызывает сомнений. Для достижения определенного уровня качества подготовки вузу необходимо осуществлять планирование, постоянный контроль уровня качества подготовки и разрабатывать меры по его повышению. Деятельность высшей школы по подготовке высококачественных специалистов определяется требованиями государственных стандартов и запросами потребителей результатов деятельности вуза. Проведенный анализ показывает, что сосредоточенность лишь на удовлетворении требований государственных образовательных стандартов не позволит высшей школе эффективно функционировать в условиях рыночных реформ и новых экономических отношений. Новые для высшей школы условия конкуренции требуют выпуска специалистов высокого качества.

Специалист является высококачественным результатом деятельности высшей школы только в случае соответствия его подготовки требованиям рынка труда. Эти требования выявляются в результате анализа и мониторинга, результаты которых приведены в главе 2.

Для того чтобы высшая школа осуществляла подготовку специалистов высшего качества, необходимо на основе требований рынка труда, анализа специфики деятельности высшей школы и особенностей ее функционирования в условиях новых экономических отношений разработать методику оценки деятельности высшей школы по подготовке специалистов.

На сегодняшний день отсутствие методики оценки эффективности деятельности высшей школы является проблемой. Другими словами, отсутствует комплексная оценка эффективности функционирования, имеющая количественное выражение и носящая интегральный характер, то есть объединяющая в себе весь комплекс факторов, формирующих уровень этой эффективности. Анализ показывает, что наибольший интерес для вуза представляет оценка деятельности по подготовке специалистов, которая является основной и наиболее значимой для потребителей результатов деятельности вуза. Преимущество использования четкой методики состоит в том, что оценка осуществляется не на основе интуиции, а на основе определенной системы показателей, имеющих количественное и качественное выражение.

Конечной целью оценки эффективности является выявление резервов ее повышения и определение способов устранения негативных результатов, а также выявление причин их появления. Достижение поставленных целей возможно лишь при глубоком анализе состояния вуза, опирающемся на методы системного подхода и системного анализа.

Основной целью оценки эффективности подготовки специалистов является установление определенной совокупности показателей, определяющих эффективность деятельности, а также степени влияния каждого из них на ее уровень. Необходимо также оценить уровень каждого конкретного показателя по определенной шкале либо сравнить его с заданным уровнем.

3.2. Основные принципы построения методики и этапы оценки

Формирование показателей критериального и интегрального типа

Ниже предлагается комплексный системный подход к оценке эффективности подготовки специалистов в вузе, соответствующий основным методологическим положениям оценки эффективности и учитывающий специфику решаемой задачи, и указываются основные этапы оценки эффективности с необходимыми пояснениями их содержания.

I. Формирование совокупности показателей, необходимых для оценки эффективности подготовки выпускников. В совокупности показателей оценки эффективности выделяются два основных типа показателей [31, с. 215]:

- 1) показатели критериального типа, по значениям которых можно делать суждения об эффективности деятельности по подготовке специалистов в целом. Эти показатели служат индикаторами угроз и эти же показатели служат индикаторами эффективности и могут также называться индикативными показателями;
- 2) показатели, непосредственно формирующие индикативные показатели, изменение которых оказывает непосредственное воздействие на индикативные показатели. В результате интеграции значений этих показателей можно дать общую оценку деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Таким образом, эти показатели можно назвать интегральными.

II. Формирование показателей критериального типа – небольшое число показателей, дающих общую характеристику деятельности по подготовке специалистов.

III. Формирование интегральных показателей. Группировка интегральных показателей в блоки в определенной степени отражает группировку факторов, оказывающих влияние на эффективность деятельности. Блоки показателей формируются на основе следующих принципов:

- отражение наиболее общих аспектов деятельности вуза, непосредственно влияющих на эффективность подготовки специалистов;
- агрегирование факторов, влияющих на эффективность деятельности, по общности их природы и направленности воздействия на эффективность;

- возможность информационной поддержки показателей, входящих в расчет и определяющих значение рассматриваемого показателя эффективности;
- возможность сравнения и оценки уровня полученного значения показателя;
- возможность последующей интеграции показателей для определения на их основе общего уровня эффективности подготовки специалистов.

С учетом этих принципов можно образовать следующие индикативные блоки оценки эффективности работы вуза по подготовке специалистов:

- 1) блок соответствия содержания учебных курсов требованиям рынка;
- 2) блок кадровой обеспеченности вуза;
- 3) блок подготовки научных кадров;
- 4) блок научно-исследовательской работы студентов;
- 5) блок обеспеченности образовательного процесса финансированием;
- 6) блок оценки состояния материально-технической базы;
- 7) структурный блок;
- 8) блок усовершенствования образовательной деятельности;
- 9) блок оценки имиджа вуза;
- 10) блок международной деятельности вуза;
- 11) блок оценки применяемых образовательных технологий;

IV. Определение уровня эффективности по каждому блоку интегральных показателей по установленной шкале значений эффективности. Шкала, применяемая для каждого показателя, содержит три уровня:

- эффективная деятельность характеризуется полным или максимально приближенным к нему удовлетворением потребностей целевых потребителей в подготовке качественных специалистов. При сопоставлении с плановым или эталонным уровнем выражается максимальной приближенностью к эталонному (плановому значению);

- удовлетворительная деятельность выражается заметными отклонениями от эффективного уровня и требует проведения срочных мероприятий по нейтрализации негативных факторов и улучшению значений показателей, оказывающих отрицательное воздействие;

- неудовлетворительная деятельность определяется полным несоответствием подготовки специалистов требованиям потребителей образовательных услуг и рынка труда и существенным отклонением значений показателей от эталонного (планового) значения. Ликвидация неудовлетворительности деятельности требует помощи извне и интенсивной мобилизации внутренних ресурсов.

Для каждого показателя определяются конкретные числовые значения по каждому уровню эффективности, производится сравнение и отнесение значения показателя к определенному уровню.

V. Оценка эффективности по индикативным блокам показателей и отдельным показателям на основе метода балльных оценок.

Для оценки значения каждого показателя используется 10-балльная непрерывная шкала. Непрерывная шкала предполагает любое изменение оценок в пределах шкалы, затем оценки могут округляться до целых. Для данной методики все показатели являются стимуляторами, то есть увеличение их повышает общую эффективность деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Расчет балльной оценки α_{ij} ведется по следующей формуле:

$$\alpha_{ij} = 10 \cdot \frac{\varepsilon_{ij} - \varepsilon_{\min}}{\varepsilon_{\max} - \varepsilon_{\min}}, \quad (1)$$

где i – порядковый номер блока;
 j – порядковый номер показателя в блоке;
 ε_{ij} – фактическое значение показателя;
 ε_{\min} – минимальное значение оцениваемого показателя;
 ε_{\max} – максимальное значение оцениваемого показателя.

В случае если специфика показателя не позволяет установить максимальное и минимальное его значение, предлагается поставить в соответствие каждому баллу шкалы определенный диапазон значений показателя.

VI. Интегрированная оценка совокупности интегральных показателей.

После определения балльной оценки каждого показателя рассчитывается интегральная оценка эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов (R_{int}). Расчет производится по следующей формуле:

$$R_{\text{int}} = \sum_{\varepsilon=1}^n \alpha_{\varepsilon} \rightarrow \max, \quad (2)$$

где n – число интегральных показателей;
 α_{ε} – оценка значения показателя ε_{ij} .

Интегральная оценка показывает общий уровень эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов. Этот показатель имеет большое значение при сравнительной оценке деятельности нескольких вузов. Более высокий уровень эффективности достигается при стремлении данного показателя к максимальному значению.

VII. Разработка направлений и мероприятий по повышению эффективности и устранению факторов, замедляющих осуществление подготовки специалистов высокого качества.

После определения методической последовательности оценки эффективности можно перейти к формированию показателей и расчету их значений. Сначала приводятся показатели критериального типа, по значениям которых можно делать суждения об эффективности подготовки специалистов с высшим образованием в целом. В этой группе приводятся лишь основные показатели, перечень которых не претендует на полноту и может быть существенно расширен в зависимости от особенностей деятельности конкретного вуза. Затем кон-

кретизируется содержание блоков показателей первого уровня с обоснованием значимости каждого из них в формировании интегрального уровня эффективности подготовки специалистов. Показатели обоих уровней являются основными в методике, носят универсальный характер и могут применяться для оценки эффективности подготовки в любом вузе.

Показатели критериального типа

1. Степень количественного удовлетворения потребностей отраслей экономики в специалистах с высшим образованием:

$$\mathcal{E}_{\text{колич}} = \frac{A_{1\text{факт}}}{A_{1\text{этalon}}}, \quad (3)$$

где $A_{\text{факт}}$ – фактический выпуск специалистов с высшим образованием, чел.;
 $A_{\text{этalon}}$ – выпуск специалистов в количестве, требуемом отраслями экономики, чел.

2. Доля выпускников, работающих по специальности, полученной в вузе:

$$\mathcal{E}_{\text{спец-сти}} = \frac{A_{2\text{работающ}}}{A_{2\text{общий выпуск}}}, \quad (4)$$

где $A_{2\text{работающ}}$ – число выпускников, работающих по специальности, полученной в вузе, чел.;

$A_{2\text{общий выпуск}}$ – общий выпуск по всем специальностям вуза, чел.

3. Доля выпускников, получающих доход, соответствующий среднему уровню для полученной квалификации (специальности):

$$\mathcal{E}_{\text{доход}} = \frac{A_{3\text{факт}}}{A_{3\text{подг}}}, \quad (5)$$

где $A_{3\text{факт}}$ – число выпускников данной специальности, имеющих доход, соответствующий среднему уровню дохода работников данной квалификации (специальности), чел.;

$A_{3\text{подг}}$ – число выпускников, подготовленных по специальностям, обеспечивающим определенный уровень дохода, чел.

С учетом выделенных блоков к интегральным показателям целесообразно отнести следующие.

Интегральные показатели

1. *Блок соответствия содержания учебных курсов требованиям рынка*

Данный блок показателей является основополагающим для оценки эффективности, так как основой подготовки качественных специалистов является соответствие требованиям государственных стандартов и последующая востребованность работодателями на рынке труда. Показатели, приведенные ниже, выявляют степень этого соответствия и включают результаты мониторинга требований на рынке труда.

$$\varepsilon_{11} = A_{\text{стандарт}} + A_{\text{рыночн}}, \quad (6)$$

где $A_{\text{стандарт}}$ – показатель соответствия подготовки в вузе требованиям государственных стандартов;

$A_{\text{рыночн}}$ – показатель соответствия подготовки в вузе требованиям рынка труда.

В свою очередь показатель соответствия подготовки в вузе требованиям рынка труда определяется следующим образом:

$$A_{\text{рыночн}} = \sqrt[n]{D_1^\alpha \cdot D_2^\beta \cdot \dots \cdot D_n^\lambda}, \quad (7)$$

где $D_1^\alpha, D_2^\beta, \dots, D_n^\lambda$ – качественные характеристики подготовки специалистов (знания и навыки), значимые для рынка труда;

$\alpha, \beta, \dots, \lambda$ – показатели степени важности качественной характеристики для работодателей.

Аналогично рассчитывается показатель подготовки в вузе требованиям государственных стандартов.

На начальном этапе разработки методики оценка ведется по мере удовлетворения требований федерального и регионального стандартов. Исследование содержания федеральной и региональной компоненты стандартов показывает, что их примерное процентное соотношение составляет 85% и 15% соответственно. При этом требования федеральных стандартов выражают требования государства к качеству подготовки специалистов и должны выполняться обязательно и без изменений. Региональная компонента стандарта предъявляет более конкретные требования к качеству подготовки специалистов, исходя из потребностей региона. В этой части стандарта вуз может вносить изменения и корректировать свою деятельность с учетом потребностей рынка труда. Таким образом, максимальный уровень значения показателя – 1, минимальный – 0,85.

Сравнение полученных значений ε_{11} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

2. Блок кадровой обеспеченности вуза

Одной из ресурсных возможностей подготовки высококачественных специалистов является квалификация профессорско-преподавательского состава (ППС) и научных работников вуза, так как качество труда именно этих категорий работников определяет качество образовательной деятельности вуза. Качество их труда в свою очередь зависит от наличия стимулирования, в том числе материального. Очевидно, что только высококвалифицированные преподаватели, являясь носителями знаний и имея заинтересованность в собственном труде, могут обеспечить подготовку студента по определенной программе и передать ему необходимые знания и навыки. Соответственно качество этих знаний

и навыков будет напрямую зависеть от квалификации ППС и научных работников и их отношения к преподавательскому труду.

1) Показатель удельного веса докторов и кандидатов наук в общем числе ППС и научных работников вуза:

$$\varepsilon_{21} = \frac{a_{\text{докт}} + a_{\text{канд}}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (8)$$

где $a_{\text{докт}}$, $a_{\text{канд}}$ – численность кандидатов и докторов наук в общей численности ППС и научных работников вуза, чел.;

$a_{\text{общ. числ ППС}}$ – общая численность ППС и научных работников вуза, чел.

Сравнение полученных значений ε_{21} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1;

Минимальное значение показателя – 0.

2) Показатель отношения фактической среднемесячной зарплаты ППС и научных работников вуза к установленной законодательством Российской Федерации :

$$\varepsilon_{22} = \frac{a_{\text{факт. з/п}}}{a_{\text{закон}}}, \quad (9)$$

где $a_{\text{факт. з/п}}$ – фактический среднемесячный уровень заработной платы ППС и научных работников вуза, руб.;

$a_{\text{закон}}$ – размер заработной платы ППС и научных работников вуза, установленный законодательством РФ, руб. По Закону «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [52] уровень заработной платы ППС устанавливается в размере, в два раза превышающем средний уровень заработной платы работников промышленности в Российской Федерации.

Сравнение полученных значений ε_{22} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1;

Минимальное значение показателя – 0.

3) Показатель возрастного состава ППС и научных работников.

Результаты опроса, проведенного среди преподавателей и заведующих кафедрами УГТУ-УПИ, позволяют сделать следующий вывод. Преподаватель достигает расцвета в своей деятельности примерно к 40-55 годам. К этому возрасту преподаватели и научные работники, как правило, уже защищают диссертации кандидатов и докторов наук, то есть достигают определенного уровня квалификации и научного развития. При этом еще сохраняется способность к аккумулярованию знаний и развитию. Особенностью данного показателя является влияние на его уровень личностного фактора, значение которого установить невозможно – это стремление каждого отдельного человека к самообразованию и развитию, а также его отношение к выполняемой работе. Исходя из этого, качественную подготовку специалистов наиболее вероятно будут обеспечивать ППС и научные работники возрастной группы от 40 до 55 лет.

$$\epsilon_{23} = \frac{a_{40-55}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (10)$$

где a_{45-55} – численность ППС и научных работников в возрасте от 40 до 55 лет, чел.

Сравнение полученных значений ϵ_{23} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1;

Минимальное значение показателя – 0.

4) Показатель количества студентов, приходящихся на одного преподавателя, чел.:

$$\epsilon_{24} = \frac{a_{\text{числ. студ}}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (11)$$

где $a_{\text{числ. студ}}$ – общая численность студентов вуза, чел.

Шкала оценок балльных значений показателя ϵ_{24} , чел.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	20 и более	19-18	17-16	15-14	13-12	11-10*	9	8	7	6	5
Зоны эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

*Норма, установленная постановлением Правительства РФ от 17.06.1998 г. №600 «Об утверждении программы экономии государственных расходов» (ред. от 20.04.2000 г.) [54].

3. Блок подготовки научных кадров

Важным показателем деятельности вуза по подготовке специалистов является подготовка научных кадров (аспирантов, докторантов) – специалистов, наиболее востребованных в условиях новых экономических отношений и определяющих развитие стратегически значимых для государства отраслей экономики.

Определяется численность подготовленных вузом аспирантов и докторантов, затем рассчитывается удельная взвешенная численность научных кадров (аспирантов и докторантов) на 10 тыс. чел. населения региона.

$$\epsilon_{31} = a_{\text{докт}} + a_{\text{асп}}, \quad (12)$$

где $a_{\text{докт}}$ – численность докторантов, подготовленных вузом, чел.;

$a_{\text{асп}}$ – численность аспирантов, подготовленных вузом, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{31} , чел.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Зоны эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

4. Блок научно-исследовательской работы студентов

Научно-исследовательская работа студентов является важной компонентой качественной подготовки выпускников, так как способствует творческому развитию личности и формирует потенциал будущего специалиста. Фонд учебного времени, отведенного на научно-исследовательскую работу, включает часы на написание курсовых, дипломных проектов и время на самостоятельную научную работу студентов.

1) Показатель фонда времени научно-исследовательской работы студента в общем фонде учебного времени:

$$\epsilon_{41} = \frac{a_{\text{НИРС}}}{a_{\text{уч. время}}}, \quad (13)$$

где $a_{\text{НИРС}}$ – фонд времени на научно-исследовательскую работу студентов, ч;

$a_{\text{уч. время}}$ – общий фонд учебного времени, ч.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{41}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01-0,03	0,04-0,06	0,07-0,09	0,10-0,12	0,12-0,14	0,15-0,19	0,20-0,24	0,25-0,30	0,30-0,35	0,36-0,4
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

2) Показатель удельного веса исследовательских дипломных работ в общем числе защищенных дипломных работ:

$$\epsilon_{42} = \frac{a_{\text{иссл}}}{a_{\text{все дипл}}}, \quad (14)$$

где $a_{\text{иссл}}$ — количество защищенных исследовательских дипломов, шт.;

$a_{\text{все дипл}}$ — общее число защищенных дипломных работ, шт.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{42}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,005-0,009	0,01-0,02	0,03-0,04	0,05-0,06	0,07-0,08	0,09-0,1	0,1-0,12	0,13-0,15	0,16-0,18	0,19-0,20
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

5. Блок обеспеченности образовательного процесса финансированием

Обеспеченность образовательного процесса финансированием напрямую влияет на качество подготовки специалистов, так как затраты на формирование результата позволяют придать ему необходимые качественные характеристики. Важным является показатель мобильности вуза, показывающий его способность к привлечению внебюджетных средств для совершенствования образовательного процесса.

1) Показатель достаточности объема финансовых средств, приходящихся на образование одного студента:

$$\epsilon_{51} = \frac{a_{\text{факт. финанс.}}}{a_{\text{Мин.обр}}}, \quad (15)$$

где $a_{\text{факт. финанс.}}$ — фактический объем затрат на обучение одного студента в вузе, руб.;

$a_{\text{Мин.обр}}$ — неофициально установленный Министерством образования РФ норматив финансирования на одного студента, руб. В 2000 г. составляет 15000 рублей на одного студента [3, с.52].

Сравнение полученных значений ϵ_{51} с установленными уровнями эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

Максимальное значение показателя — 1.

Минимальное значение показателя — 0.

2) Показатель эффективности работы вуза в части оказания платных образовательных услуг:

$$\varepsilon_{52} = \frac{a_{\text{пл.обр.деят}}}{a_{\text{внебюдж.доход}}} \quad (16)$$

где $a_{\text{пл.обр.деят}}$ – доходы вуза, полученные в результате оказания платных образовательных услуг населению, тыс. руб.;

$a_{\text{внебюдж.доход}}$ – доходы вуза, полученные из внебюджетных источников финансирования, тыс.руб.

Сравнение полученных значений ε_{52} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

Максимальное значение показателя – 1.

Минимальное значение показателя – 0.

3) Показатель мобильности, или эффективности работы вуза по привлечению внебюджетных источников финансирования:

$$\varepsilon_{43} = \frac{a_{\text{внебюдж.доход}}}{a_{\text{доход вуза}}}, \quad (17)$$

где $a_{\text{доход вуза}}$ – весь объем доходов вуза, включая финансирование из бюджетов всех уровней и доходы из внебюджетных источников финансирования, тыс. руб.

Показатель достигает максимального значения при равенстве объема финансовых средств, полученных из бюджетных источников, и средств, полученных из внебюджетных источников. При $a_{\text{внебюдж.доход}} = a_{\text{бюдж.доход}}$ максимальное значение показателя:

$$\varepsilon_{43\text{max}} = \frac{a_{\text{внебюдж.доход}}}{a_{\text{бюдж.доход}} + a_{\text{внебюдж.доход}}} = \frac{2a_{\text{бюдж.доход}}}{3a_{\text{бюдж.доход}}} = \frac{2}{3}.$$

Максимальное значение показателя – 2/3.

Минимальное значение показателя – 0.

Сравнение полученных значений ε_{52} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

6. Блок оценки состояния материально-технической базы

Данный блок показателей имеет тесную взаимосвязь с блоком финансирования и представляет его логическое продолжение. Значимость данного блока показателей для эффективности деятельности вуза выражается в обеспечении студентов (будущих специалистов) аудиторной площадью и материально-техническими средствами: библиотечным фондом, компьютерной техникой,

3. Разработка методики оценки эффективности деятельности высшей школы

учебными пособиями и т.п., непосредственно влияющими на обеспечение качественного образовательного процесса.

1) Показатель обеспеченности студента вуза аудиторной площадью (ϵ_{61} , м²/чел):

$$\epsilon_{61} = \frac{a_{\text{всего площадь}}}{a_{\text{числ. привед}}}, \quad (18)$$

где $a_{\text{всего площадь}}$ – общая площадь вуза, м²;

$a_{\text{числ. привед}}$ – приведенная численность студентов всех форм обучения, чел. Приведенная численность рассчитывается по следующей формуле [35, с.35]:

$$a_{\text{числ. привед}} = 1 \times N_{\text{дневн}} + 0.25 \times N_{\text{веч}} + 0.1 \times N_{\text{заочн}}, \quad (19)$$

где $N_{\text{дневн}}$ – численность студентов дневной формы обучения, чел.;

$N_{\text{веч}}$ – численность студентов вечерней формы обучения, чел.;

$N_{\text{заочн}}$ – численность студентов заочной формы обучения, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{51} , м²/чел.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	3-4	4,1-4,5	4,6-6	6,1-7,5	7,6-9	9,1-10,5*	10,6-11	11,1-12,5	12,6-14	14,1-15,5	15,6-17
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

* Норматив, установленный санитарными нормами и правилами: СНиП II-Л.6 –67, ч.II, разд. Л №б «Высшие учебные заведения. Нормы проектирования».

2) Показатель фондовооруженности учебного процесса (ϵ_{62} , тыс.руб./чел.):

$$\epsilon_{62} = \frac{a_{\text{общ. стоимость матер. базы}}}{a_{\text{кол-во привед}}} \quad (20)$$

где $a_{\text{общ. стоимость матер. базы}}$ – общая стоимостная оценка материально-технической базы вуза, тыс. руб.

$a_{\text{числ. привед}}$ – приведенная численность студентов всех форм обучения, чел. Рассчитывается по формуле (19).

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{52} , тыс. руб./чел.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-2	3-4	5-6	7-8	8-9	9-14	15-20	21-24	25-29	30-35 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

7. Структурный блок

Способность достигать целевых потребителей на обширной географической территории является показателем эффективного функционирования. Наличие разветвленной сети филиалов вуза и его кафедр помогает более полному удовлетворению потребностей рынка образовательных услуг и рынка труда в районах, удаленных от места расположения вуза. Филиалы кафедр вуза на предприятиях, в научно-исследовательских институтах и академических вузах, а также договоры с предприятиями на целевое обучение позволяют осуществлять действия по адаптации к потребностям хозяйствующих и научных субъектов.

- 1) Количество филиалов вуза в регионе и за его пределами (ϵ_{71} , шт.).

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{71} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

- 2) Количество филиалов кафедр на предприятиях, в академических вузах, в научно-исследовательских институтах (ϵ_{72} , шт.)

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{72} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-3	4-6	7-9	10-11	12-14	15-16	17-19	20-22	23-25	26-28 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

- 3) Количество договоров с предприятиями на целевое обучение студентов (ϵ_{73} , шт.).

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{73} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-10	11-20	21-40	41-60	61-100	101-150	151-200	201-250	251-300	301-350
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

8. Блок усовершенствования образовательной деятельности

В целях эффективного функционирования университет вынужден постоянно адаптироваться к требованиям внешних потребителей результатов его деятельности. Эта адаптация осуществляется посредством внесения изменений в учебные курсы, введения новых специальностей, содержащих дисциплины, дающие новые знания и навыки будущим специалистам, и обеспечивающих подготовку специалистов по новым направлениям.

1) Показатель усовершенствования отдельных учебных курсов определенных специальностей:

$$\varepsilon_{81} = \frac{a_{\text{усоверш. спец.}}}{a_{\text{количество специальностей}}}, \quad (21)$$

где $a_{\text{усоверш. спец.}}$ – количество специальностей, учебные курсы внутри которых подверглись усовершенствованию;
 $a_{\text{количество специальностей}}$ – общее количество специальностей в вузе, шт.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{81} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01-0,04	0,05-0,09	0,1-0,14	0,15-0,19	0,2-0,24	0,25-0,29	0,3-0,34	0,35-0,39	0,4-0,44	0,45-0,5
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность				

2) Показатель введения в образовательный план вуза новых специальностей (ε_{82} , шт.):

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{82} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность		Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность					

9. Блок оценки имиджа вуза

Вуз может сформировать среди потенциальных клиентов имидж, вызывающий доверие к его образовательной деятельности и уровню качества подготовки сегодняшних и будущих выпускников. Атрибуты фирменного стиля, формирующие имидж, обеспечивают узнаваемость и последующее предпочтение конкретного вуза его конкурентам. Для молодых специалистов известность вуза, выпускниками которого они являются, также имеет значение, т.к. работодатели охотнее принимают на работу выпускников известных вузов. Происходит процесс предпочтения и формирования имиджа вуза. Для обеспечения эф-

фективной деятельности этот процесс необходимо регулировать и вырабатывать систему, формирующую имидж. Имидж вуза формируется также с помощью работы студентов, публикующих статьи, участвующих в различных конференциях и выставках. Важной составляющей имиджа вуза является его международная известность, которая может быть оценена путем определения отношения числа иностранных студентов в вузе к общему числу студентов.

1) Доля студентов, имеющих публикации, в общей численности студентов всех форм обучения:

$$\varepsilon_{91} = \frac{a_{\text{ст. публ.}}}{a_{\text{общ. числ.}}}, \quad (22)$$

где $a_{\text{ст. публ.}}$ – число студентов, имеющих публикации, чел.

$a_{\text{общ. числ.}}$ – общая численность студентов всех форм обучения, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{91}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01	0,02	0,03	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08	0,09	0,1
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

2) Доля студентов, принимавших участие в различных конференциях и выставках, в общей численности студентов всех форм обучения :

$$\varepsilon_{92} = \frac{a_{\text{уч. конф. .выст.}}}{a_{\text{общ. числ.}}}, \quad (23)$$

где $a_{\text{уч. конф. .выст.}}$ – число студентов, участников различных конференций и выставок, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{92}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,01	0,02	0,03	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08	0,09	0,1
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

3) Доля иностранных студентов в общей численности студентов вуза всех форм обучения:

$$\varepsilon_{93} = \frac{a_{\text{иностран}}}{a_{\text{общ. числ}}}, \quad (24)$$

где $a_{\text{иностран}}$ – число иностранных студентов вуза всех форм обучения, чел.

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{93}

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	0,001-0,004	0,005-0,01	0,02-0,05	0,05-0,09	0,1-0,15	0,15-0,19	0,2-0,24	0,25-0,3	0,31-0,35	0,36-0,4 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

10. Блок международной деятельности вуза

Процессы международной экономической интеграции и открытости, а также развитие информационного общества предполагают взаимодействие вуза с иностранными партнерами. Это взаимодействие объективно положительно сказывается на деятельности вуза по подготовке качественных специалистов, так как стажировки за рубежом преподавателей и студентов помогают им приобщиться к мировой культуре, изучить международный опыт в той или иной сфере деятельности и углубить свои знания.

1) Показатель доли ППС и научных работников, прошедших зарубежную стажировку, в общей численности ППС и научных работников:

$$\varepsilon_{101} = \frac{a_{\text{заруб. стажир. ППС}}}{a_{\text{общ. число ППС}}}, \quad (25)$$

где $a_{\text{заруб. стажир. ППС}}$ – численность ППС и научных работников, прошедших стажировку за рубежом, чел.

Сравнение полученных значений ε_{101} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

Максимальное значение показателя $\varepsilon_{101} = 1$.

Минимальное значение показателя $\varepsilon_{101} = 0$.

2) Доля студентов, прошедших стажировку за рубежом, в общей численности студентов всех форм обучения:

$$\varepsilon_{102} = \frac{a_{\text{заруб. стаж}}}{a_{\text{общ. числ}}}, \quad (26)$$

где $a_{\text{заруб. стаж}}$ – число студентов, пошедших стажировку за рубежом, чел.

Сравнение полученных значений ε_{102} с установленными зонами эффективности исходя из полученных балльных оценок:

- эффективная деятельность 7-10 баллов;
- удовлетворительная деятельность 4-6 баллов;
- неудовлетворительная деятельность 0-3 балла.

Максимальное значение показателя $\varepsilon_{102} = 1$.

Минимальное значение показателя $\varepsilon_{102} = 0$.

2) Количество соглашений о сотрудничестве с иностранными высшими школами и другими иностранными организациями (ε_{103} , шт.)

Шкала балльных оценок значений показателя ε_{103} , шт.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1-3	4-6	6-9	10-15	16-20	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60 и более
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность			Удовлетворительная деятельность				Эффективная деятельность			

11. Блок оценки применяемых образовательных технологий

Перечень возможных применяемых технологий образования:

- дистанционное образование;
- лекционные технологии;
- асинхронное образование (в дополнение к основным осуществляется обучение по дополнительным образовательным программам);
- экстернат и др.

Среди образовательных технологий, применяемых вузом, на сегодняшний день особо выделяется дистанционное образование. Дистанционное образование – это получение образовательных услуг без посещения вуза, с помощью современных информационно-образовательных технологий и систем телекоммуникации, таких как электронная почта, телевидение и INTERNET. Учитывая территориальные особенности России и возрастающие потребности качественного образования в регионах, дистанционное обучение в скором времени займет прочное место на рынке образовательных услуг. Качество подготовки специалиста при дистанционной форме обучения обеспечивается в результате того, что учитываются индивидуальные способности, потребности, темперамент и занятость студента. Он может изучать учебные курсы в любой последовательности, быстрее или медленнее. Использование новейших информацион-

ных технологий при дистанционной форме обучения имеет большое значение для развития творческого потенциала и совершенствования подготовки студентов. В целом это свидетельствует об уровне развития вуза и эффективности его деятельности по подготовке специалистов.

Показателем, оценивающим использование вузом новейших информационных технологий при дистанционной форме обучения, может быть стоимость ресурсов (ϵ_{111} , тыс. руб.), используемых для осуществления дистанционного образования.

Шкала балльных оценок значений показателя ϵ_{111} , тыс. руб.

Балл	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Значение показателя	0	1000-5000	5001-6000	6001-9000	9001-12000	12001-15000	15001-18000	18001-25000	25001-30000	30001-35000	35001-40000
Зона эффективности	Неудовлетворительная деятельность				Удовлетворительная деятельность			Эффективная деятельность			

3.3. Расчет показателей оценки эффективности деятельности УГТУ-УПИ по подготовке специалистов

На основе разработанной методики можно произвести расчет интегральных показателей эффективности деятельности Уральского государственного технического университета–УПИ по подготовке высококачественных специалистов. Значения показателей критериального типа не могут быть рассчитаны ввиду того, что сбор данных для их расчета является предметом отдельного исследования. Данные для расчета интегральных показателей были получены из отчетности за 2000 г., составляемой планово-финансовым управлением УГТУ-УПИ, из доклада ректора «О хозяйственной деятельности за 2000 г.» и опроса руководящих и научных работников вуза и представителей ППС (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Данные для расчета оценки эффективности деятельности УГТУ-УПИ по подготовке качественных специалистов за 2000 г

№ п/п	Наименование показателя	Обозначение в формуле	Единица измерения	Фактическое значение
1	2	3	4	5
1	Процент выполнения региональной компоненты государственного стандарта	$A_{\text{рыночн}}$	%	15
2	Численность ППС и научных работников вуза с ученой степенью доктора наук	$a_{\text{докт}}$	чел.	209
3	Численность ППС и научных работников вуза с ученой степенью кандидата наук	$a_{\text{канд}}$	чел.	955

Продолжение табл.3.1

1	2	3	4	5
4	Общая численность ППС и научных работников вуза	а общ.числ ППС	чел.	1865
5	Фактический среднемесячный уровень заработной платы ППС и научных работников	а факт. з/п	руб.	2174,4
6	Средний уровень зарплаты в промышленности по РФ	—	руб.	4000
7	Установленный законом размер среднемесячной заработной платы ППС и научных работников вуза	а закон	руб.	8000
8	Численность ППС и научных работников вуза в возрасте от 40 до 55 лет	а 45-55	чел.	678
9	Число студентов, приходящихся на одного преподавателя	Е ₂₄	чел.	12,43
10	Численность докторантов, подготовленных вузом за отчетный период	а доктор	чел.	13
11	Численность аспирантов, подготовленных вузом за отчетный период	а аспирант	чел.	460
12	Численность населения Уральского региона	—	тыс.чел.	18500
13	Фактический объем финансирования на одного студента	а факт	руб.	9763
14	Средний уровень финансирования одного студента в вузах РФ	а Мин.обр.	руб.	15000
15	Доля внебюджетных доходов в общих доходах вуза	Е ₄₃	%	71
16	Доля платных образовательных услуг в доходах вуза из внебюджетных источников	Е ₄₂	%	25,5
17	Общая площадь учебных зданий вуза	а всего площадь	м ²	134304,7
18	Численность студентов вуза общая	а числ. общ	чел.	23194
19	Численность студентов вуза приведенная	а числ. привед	чел.	15935
20	Общая стоимость материальной базы вуза	а общ. стоимость матер.базы	тыс.руб.	105500
21	Число филиалов вуза	Е ₇₁	шт.	12
22	Число филиалов кафедр вуза на предприятиях	Е ₇₂	шт.	25
23	Число договоров с предприятиями на целевую подготовку студентов	Е ₇₃	шт.	300
24	Число новых специальностей	Е ₈₂	шт.	10
25	Число специальностей с новыми учебными курсами	Е ₈₃	шт.	40
26	Число специальностей вуза	а кол-во специальностей	шт.	111
27	Число студентов вуза, имеющих публикации	а публ.	чел.	497
28	Число студентов, участвующих в различных конференциях и выставках	а конф. и выст	чел.	220
29	Число студентов, прошедших стажировку за рубежом	а заруб. стажир	чел.	27

Окончание табл. 3.1

1	2	3	4	5
30	Численность ППС, прошедших стажировку за рубежом	а заруб. стажир. ППС	чел.	72
31	Доля фонда учебного времени, отведенного на НИРС в общем фонде учебного времени	Е ₄₁	б/р*	0,22
32	Число исследовательских дипломов, защищенных в отчетном периоде (очной формы обучения)	а _{иссл}	шт.	342
33	Общее число защищенных дипломов (очной формы обучения)	а все дипл	шт.	2346
34	Численность иностранных студентов	а иностр	шт.	68
35	Число соглашений о сотрудничестве с зарубежными высшими школами и другими организациями	Е ₁₀₃	чел.	30
36	Стоимость ресурсов, обеспечивающих применение новейших образовательных технологий	Е ₁₁₁	тыс. руб.	8215,35

* б/р – безразмерная величина.

Таблица 3.2

Итоги расчета и оценка показателей эффективности деятельности УГТУ-УПИ по подготовке специалистов за 2000 г.

№ п/п	Наименование показателя	Обозначение в формуле	Расчет по формуле	Значение показателя	Единица измерения	Балльная оценка*	Зона эффективности**
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Показатель соответствия содержания учебных курсов требованиям рынка труда	Е ₁₁	(6)	1	б/р	10	1
2	Показатель удельного веса докторов и кандидатов наук в общей численности ППС и научных работников	Е ₂₁	(8)	0,62	б/р	6	2
3	Показатель отношения фактической среднемесячной зарплаты ППС и научных работников вуза к установленной законодательством РФ	Е ₂₂	(11)	0,43	б/р	3	3
4	Показатель возрастного состава ППС и научных работников	Е ₂₃	(9)	0,36	б/р	4	2
5	Численность студентов, приходящихся на одного преподавателя	Е ₂₄	(10)	12,43	чел.	4	2
6	Удельная численность подготовленных научных кадров (докторантов и аспирантов)	Е ₃₁	(11)	4	чел.	4	2
7	Показатель фонда времени НИРС в общем фонде учебного времени	Е ₄₁	(12)	0,22	б/р	7	2

Окончание табл. 3.2

2	3	4	5	6	7	8
Показатель удельного веса исследовательских дипломов в общем числе защищенных дипломов	ε_{42}	(13)	0,14	б/р	8	1
Показатель достаточности объема финансовых средств, приходящихся на одного студента	ε_{51}	(14)	0,65	б/р	7	1
Показатель эффективности работы вуза в части оказания платных образовательных услуг	ε_{52}	(15)	0,26	б/р	3	3
Показатель мобильности, или эффективности работы вуза по привлечению внебюджетных средств финансирования	ε_{53}	(16)	0,71	б/р	10	1
Показатель обеспеченности студента вуза аудиторной площадью	ε_{61}	(17)	8,42	м ² /чел.	4	2
Показатель фондовооруженности учебного процесса	ε_{62}	(18)	6,62	тыс. руб./чел	3	3
Число филиалов вуза в регионе и за его пределами	ε_{71}	(19)	12	шт.	3	2
Число филиалов кафедр на предприятиях и др.	ε_{72}	(20)	25	шт.	9	1
Число договоров с предприятиями на целевое обучение	ε_{73}	(21)	300	шт.	9	1
Показатель усовершенствования отдельных учебных курсов отдельных специальностей	ε_{81}	(22)	0,36	б/р	8	1
Показатель введения в образовательный план вуза новых специальностей	ε_{82}	(23)	10	б/р	10	1
Показатель доли студентов, имеющих публикации	ε_{91}	(24)	0,021	б/р	2	3
Показатель доли студентов – участников конференций и выставок	ε_{92}	(25)	0,01	б/р	1	3
Показатель доли иностранных студентов в общей численности студентов	ε_{93}	(26)	0,004	б/р	10	1
Показатель доли ППС, прошедших зарубежную стажировку	$\varepsilon_{10.1}$	(27)	0,038	б/р	4	2
Показатель доли студентов, прошедших зарубежную стажировку	$\varepsilon_{10.2}$	(28)	0,002	б/р	2	3
Число соглашений о сотрудничестве с высшими школами и другими организациями	$\varepsilon_{10.3}$	(29)	26	шт.	7	1
Показатель использования вузом новейших информационных технологий	$\varepsilon_{11.1}$	(30)	8215,35	тыс.руб	3	3
Интегральная оценка эффективности	R_{int}	(2)	–	–	141	–

ные оценки показателей рассчитываются по формуле (1) или путем использования шкалы оценок и значений показателя.

эффективная деятельность;

удовлетворительная деятельность;

неудовлетворительная деятельность.

Анализ результатов, полученных путем расчета показателей по методике, выявил, что в целом деятельность вуза по подготовке является удовлетворительной. Это обусловливается тем, что при попадании 10 показателей в зону эффективной деятельности большая половина показателей попала в зоны удовлетворительной и неудовлетворительной деятельности. Среди семи показателей, попавших в зону неудовлетворительной деятельности, следующие: отношение фактической заработной платы ППС к нормативу, установленному законодательством, показатель работы вуза в части оказания платных образовательных услуг, показатель фондовооруженности учебного процесса и обеспеченности его ресурсами для осуществления новейших образовательных технологий, показатели доли студентов, имеющих публикации и участвующих в различных конференциях, а также показатель доли студентов, прошедших зарубежную стажировку.

3.4. Преимущества осуществления оценки эффективности деятельности вуза по подготовке специалистов и возможные пути использования полученных результатов

Разработка методики оценки эффективности деятельности вуза по подготовке специалистов позволяет не только повысить конкурентоспособность вуза в условиях рыночных отношений, но и предполагает появление нескольких важных преимуществ.

Во-первых, анализ и оценка эффективности деятельности высшей школы по подготовке специалистов позволяет:

- определить общий уровень деятельности;
- выявить факторы, оказывающие наибольшее влияние на результаты деятельности;
- определить причины низких значений показателей эффективности;
- выявить резервы повышения эффективности и совершенствования деятельности вуза по подготовке высококачественных специалистов.

Во-вторых, разработка методики оценки и расчет значений показателей на ее основе позволяют говорить о мобильности и гибкости вуза, его заинтересованности в совершенствовании собственной деятельности и удовлетворении требований потребителей, что благоприятно влияет на его имидж и повышает престиж.

Правоммерно говорить и о том, что разработка и использование методики оценки эффективности подготовки специалистов является инструментом для адаптации вуза к условиям рыночных реформ и новым экономическим отношениям. Разработанная методика учитывает и требования рынка, и специфику деятельности вуза по подготовке специалистов для рынка труда.

В-третьих, расчет количественных показателей, характеризующих эффективность деятельности, позволяет составить отчетность, с помощью которой можно оценить деятельность вуза. Подобная отчетность может быть представ-

лена в доступной и наглядной форме в качестве источника информации о деятельности вуза для потребителей рынка труда и образовательных услуг. Фактические результаты, полученные путем расчета значений показателей эффективности, позволяют объективно судить об уровне качества подготовки специалистов и устраняют сомнения потребителей при выборе вуза среди конкурентов.

В-четвертых, результаты, полученные путем расчета значений показателей эффективности деятельности по подготовке специалистов, могут быть предложены для анализа государственной аттестационной комиссии при прохождении процедур государственной аккредитации и аттестации. Оценка деятельности вуза проводится государственной аттестационной комиссией всегда на основе результатов внутривузовской оценки эффективности деятельности. Следовательно, при наличии положительных результатов расчета показателей эффективности может быть гарантировано поступление средств из бюджетных источников финансирования.

Основой эффективного функционирования вуза является подготовка высококачественных специалистов, что, в свою очередь, несет очевидные преимущества для вуза и хозяйствующих субъектов отраслей экономики. Потребители согласны платить за качество, следовательно, вуз получает дополнительные доходы от оказания платных образовательных услуг и целевой подготовки студентов по договорам с предприятиями. Значительная часть этих средств снова реинвестируется в образовательный процесс с целью его усовершенствования и развития.

Подготовка высококачественных специалистов, квалификация, знания и навыки которых максимально соответствуют требованиям, предъявляемым на потенциальных рабочих местах, обеспечивает эффективное функционирование экономической системы в целом, поскольку не тратятся средства и время на переподготовку кадров, их доучивание и т.п., то есть вся экономическая система работает максимально эффективно.

Заключение

Адаптация к новым экономическим условиям, а также к условиям рыночной экономики является на сегодняшний день объективным условием функционирования высшей школы. Именно этот процесс поставил высшие учебные заведения в условия жесткой конкуренции, а следовательно, и перед необходимостью обеспечения качественных результатов деятельности. Основным результатом деятельности высшего учебного заведения является подготовленный специалист. В уровне качества его подготовки заинтересованы определенные социальные группы: индивиды, получающие образование, работодатели, являющиеся потребителями рабочей силы подготовленных специалистов, а также общество и государство в целом. Для деятельности высшей школы особую актуальность приобретает удовлетворение требований потребителей результатов деятельности вуза на двух рынках – рынке образовательных услуг и на рынке труда. Залогом успеха в удовлетворении этих потребностей является подготовка специалистов, обладающих определенными качественными характеристиками, значимыми для потребителей результатов деятельности вуза.

Из всего многообразия определений качества целесообразно использовать его определение как меры соответствия поставленным целям. Исходя из этого, понятие качества высшего образования определяет его как систему показателей результата процесса образования, выявляющих качество подготовки специалистов.

Для обеспечения качества образования в вузе необходимо проводить мероприятия по планированию, оценке и контролю качества образования. Основным условием подготовки специалистов высокого уровня является их соответствие требованиям рынка труда. Именно поэтому особую важность приобретает выявление проблем востребованности специалистов на рынке труда, а также регулярный мониторинг требований работодателей и студентов к качеству образования.

Подготовка специалистов является основой деятельности высшей школы, определяющей общий уровень эффективности ее функционирования.

По результатам можно сделать вывод, что использование разработанной методики позволяет повысить конкурентоспособность и эффективность деятельности вуза в условиях рыночных отношений.

Список литературы

1. Абдулина О. Мониторинг качества профессиональной подготовки // Высшее образование в России. 1998. № 3. С. 35-39.
2. Балобан М., Леонтьева О. Образование как «рыночный» интеграл личных интересов // Народное образование. 1999. №1-2. С. 48-53.
3. Баранников А.В. Основные направления образовательных реформ и изменение законодательства в области образования // Стандарты и мониторинг в образовании. 2000. № 2. С. 15-24.
4. Блэр Т. Новая экономика требует новой системы образования // Высшее образование в России. 2000. № 2. С. 103-105.
5. Васильев Ю.С., Глухов В.В., Федоров М.П. Экономика и организация управления вузом: Учебник. 2-е изд., испр. и доп. / Под ред. д-ра экон. наук В.В. Глухова. СПб.: Лань, 2001. 544 с.
6. Владимиров В. Государственный вуз в рыночной экономике // Высшее образование в России. 1997. № 4. С. 6-13.
7. Вражнова М., Хандомиров В. Служба по трудоустройству в техническом вузе // Высшее образование в России. 1999. № 6. С. 16-20.
8. Вуз и рынок: В 3 кн. Кн. 1. Коммерческая деятельность в системе высшей школы России. М., 1992. 470 с.
9. Вульфсон Б.Л. Управление образованием на Западе: тенденции централизации и децентрализации // Педагогика. 2000. № 8. С.110-117.
10. Горшков А. К вопросу о реформировании высшей школы // Высшее образование в России. 1999. № 5. С. 10-15.
11. Гомелаури Б.М. Аккредитация институтов высшего образования // Педагогика. 2000. № 10. С. 26-31.
12. Гурье Л. Работа на опережение // Высшее образование в России. 2000. № 2. С. 76-79.
13. Дорофеев А., Лукьяжко А. О подготовке инженеров: бикорпоративная компонента // Высшее образование в России. 2000. № 1. С. 106-113.
14. Егоршин А.П. Перспективы развития образования России в XXI в. // Университетское управление: практика и анализ. 2000. № 4. С. 51-63.
15. Ерошин В.И. Современная экономическая ситуация в образовании // Педагогика. 1996. № 5. С. 55-59.
16. Ерошин В.И. Финансово-экономические отношения в образовании // Педагогика. 1999. № 3. С. 54-61.
17. Жураковский В., Приходько В., Фёдоров И. Инженер на рынке труда // Высшее образование в России. 1999. № 2. С.3 -17.
18. Завлин П.Н., Васильев А.В. Оценка эффективности инноваций. СПб.: Бизнес-пресса, 1998. 216 с.
19. Иосилевский Л. Острые проблемы современного высшего образования // Высшее образование в России. 1997. № 1. С. 79-84.

20. Кармаева О. «Будет Россия образованна, будет и богата» // Образование и рынок. 1998. № 3. С. 25-30.
21. Качалов В., Прудковский Б. По поводу оценки качества // Высшее образование в России. 1999. № 2. С. 54-58.
22. Колесников Н.А. Адаптация профессионального образования в рыночных условиях // Образование и рынок. 1999. № 5. С. 4-7.
23. Кураков Л.П. Российская экономика: состояние и перспективы. М.: ЛОГОС, 1998. 576 с.
24. Лапшина Н.Ф., Никрасов С.Д. Контроль качества образования: понятие // Педагогика. 1999. № 6. С. 29-31.
25. Лесурн Ж. Образование и профессиональная занятость // Европа. 1999. № 1. С. 9-18.
26. Майор Ф. Универсальный университет // Вестник высшей школы. 1998. № 7. С. 3-7.
27. Малахов Н.Д. Нововведения в региональном управлении образованием // Педагогика. 1996. № 4. С. 27-33.
28. Матросов В.Л. Тревоги и надежды высшей школы России // Педагогика. 1995. № 3. С. 3-7.
29. Миллер Р. Движение за качество высшего образования в США // Высшее образование в Европе. 1997. № 3. С. 216-228.
30. Николаева Т.П. Инновации в образовательной системе и экономический рост // Инновации. 2000. № 1-2. С. 40-44.
31. Научно-технологическая безопасность регионов России: методические подходы и результаты диагностирования / А.И. Татаркин, Д.С. Львов, А.А. Куклин и др. Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 2000. 416 с.
32. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании: Учебное пособие. М.: Интерпакс, 1995. 240 с.
33. Пискунов М.С. Имидж образовательного учреждения: структура и механизмы формирования // Стандарты и мониторинг в образовании. 1999. №5. С. 45-55.
34. Полуянов В.Б. Организация и управление в сфере высшего образования: Учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. 138 с.
35. Попов Е.Н., Евстигнеева Т.Г. Определение себестоимости и цены подготовленных специалистов в высших и средних специальных учебных заведениях / Под. науч. ред. А.А. Воронина. М., 1990. 60 с.
36. Поташник М., Моисеев А. Понятие «качество образования» // Народное образование. 1999. № 7-8. С. 167-170.
37. Поташник М., Моисеев А. Какие бывают результаты образования // Народное образование. 1999. № 7-8. С. 170-172.
38. Поташник М. Комплексный характер и внутренняя взаимосвязь целостной оценки качества образования на разных этапах управления // Народное образование. 1999. № 7-8. С. 172-174.

39. С чего начинается качество? / Б. Бойцов, Ю. Шленов, Ю. Крянсв и др. // Высшее образование в России. 2000. № 1. С. 40-46.
40. Саркисов П. Новые подходы к организации высшей школы в России // Высшее образование в России. 1997. № 3. С. 11-18.
41. Сериков Г.Н. Управление образованием: Системная интерпретация. Челябинск, 1998. 664 с.
42. Скотт П. Сотрясая башню из слоновой кости // Курьер ЮНЕСКО. 1998. Сентябрь. С. 4-6.
43. Стрижов А.М. Понятие качества образовательной услуги // Высшее образование в России. 1999. № 3. С. 47-49.
44. Фатхутдинов Р. Конкурентоспособность как национальная качественная проблема // Высшее образование в России. 1999. № 2. С. 18-22.
45. Фёдоров И. Качество образования – категория фундаментальная // Высшее образование в России. 2000. № 2. С. 4-7.
46. Хейнеман С.П. Образование в странах Восточной Европы и Средней Азии: политика реформ // Педагогика. 1995. № 1. С. 20-29.
47. Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе. М., 1999. 352 с.
48. Шишов С.Е. Механизмы контроля и оценки эффективности деятельности в системе образования европейских стран // Высшее образование в России. 1999. № 4. С. 31-33.
49. Эскотет М.А. Требуется новый подход к управлению высшей школой // Курьер ЮНЕСКО. 1998. Сентябрь. С. 11-13.
50. Ядренникова Е.В. Эффективность функционирования сферы образования // Экономическая эффективность: теория, методология, практика: Сборник научных статей. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2000. 180 с.
51. Бюджетный кодекс РФ (17.07.98 г.). М.: ЭКМОС, 1998. 128 с.
52. Закон РФ «Об образовании» (10 июля 1992 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-плюс».
53. Закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (22 августа 1996 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-плюс».
54. Областной закон «Об образовании в Свердловской области» (16 июля 1998 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-плюс».
55. Постановление Правительства РФ «Об утверждении программы экономии государственных расходов» (17 июня 1998 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-плюс».
56. Постановление Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» (19 сентября 1995 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-плюс».
57. Постановление правительства РФ «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации» (5 апреля 2001 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-плюс».

- 58. Федеральная программа развития образования (10 апреля 2000 г.) // Российская газета. 2000 . 15 апреля.
- 59. Бабаев Ю. Качество подготовки специалистов в условиях перехода к рынку // <http://www.informika.ru>
- 60. Кургузов А. Аттестация – веление времени // <http://www.yandex.ru>
- 61. Митин Б.С. Будущее российских технологий // <http://www.yandex.ru>
- 62. Нуждин В.Н. Информационные технологии и качество образования // <http://www.informika.ru>
- 63. Русинов Ф., Журавлев А., Кулапов М. Эволюция образовательных систем в цивилизованном аспекте // <http://www.informika.ru>

Наталья Рэмовна Кельчевская
Мария Александровна Попова

**Качество подготовки специалистов –
основа эффективной деятельности высшей школы
в условиях новых экономических отношений**

Редактор издательства Л.Ю. Козяйчева

ЛР №020315 от 23.12.1996 г.

Подписано в печать 23.08.2001	Формат 60х84 1/16
Бумага офсетная	Офсетная печать
Уч.-изд. л. 5,2	Тираж 500
	Заказ 1049
	Цена "С"

Издательство УГТУ-УПИ

620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19

Цех №4 ОАО "Полиграфист", Екатеринбург, ул. Тургенева, 20

